



*Empowered lives.
Resilient nations.*

KORUPCIJSKI RIZICI I SLABOSTI U VEZI SA RODNOM RAVNOPRAVNOŠĆU U JAVNOJ SLUŽBI NA KOSOVU



2014



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Rešavanje korupcijskih rizika i slabosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću u javnoj službi na Kosovu

Anketa:
Rešavanje korupcijskih rizika i slabosti u vezi sa
rodnom ravnopravnošću u javnoj službi
na Kosovu
NALAZI I PREPORUKE

PROGRAM UJEDINJENIH NACIJA ZA RAZVOJ

Novembar 2014. god.

Istraživanje i pisanje izveštaja bio je zajednički poduhvat Regionalnog centra UNDP-a za Evropu i CIS-a sa sedištem u Istanbulu i projektnog tima UNDP-ovog Programa za pomoć u borbi protiv korupcije na Kosovu (SAEK) sa sedištem u Prištini. Ovaj izveštaj je pripremljen u sklopu Globalne antikorupcijske inicijative UNDP-a (GAIN).

Kosovo se u ovom izveštaju (uključujući njegovu naslovnu stranicu) pominje u kontekstu Rezolucije 1244 Saveta bezbednosti (1999. god.).

Anketa Rešavanje korupcijskih rizika i slabosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću u javnoj službi na Kosovu (2014. god.) ne bi mogla da bude objavljena bez velikodušne pomoći Švajcarske agencije za razvoj i saradnju (SDC) na Kosovu.

Analiza i zaključci ovog izveštaja ne predstavljaju neminovno stavove UNDP-a ili SDC-a.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Cooperation Office Kosovo

IZJAVE ZAHVALNOSTI

Za istraživanje i analizu Ankete:

Ariana Qosja Mustafa (Ariana Qosja Mustafa), glavni istraživač, UBO Consulting

Kujtim Koci, analitičar za istraživanje, UBO Consulting

Simone Macbeth Forbes, savetnik za rodnu ravnopravnost, UBO Consulting

Uliks Osmani, rukovodilac tima, UBO Consulting

Za metodologiju procene:

Barbora Galvankova, menadžment rodnih pitanja i znanja, Regionalni centar UNDP-a za Evropu i CIS

Francesco Checchi, specijalista za javnu odgovornost i borbu protiv korupcije, Regionalni centar UNDP-a za Evropu i CIS

Froniga Greig, nezavisni konsultant za UNDP, ona je pripremila metodologiju

Koh Miyaoi, savetnik za rodnja pitanja u Subregionalnoj pomoći UNDP-a za krizu u Siriji

Liubov Samokhina, Grupa država protiv korupcije (GRECO), Generalna direkcija I – ljudska prava i vladavina prava, Savet Evrope

Istraživanje potpomogli:

Petrit Skenderi, savetnik za borbu protiv korupcije, Projekat SAEK, UNDP

Rrezearta Reka, koordinator za UNODC na Kosovu, Projekat SAEK, UNDP

Shqipe Z. Neziri, rukovodilac projekta, Projekat UNDP-a za pomoć u borbi protiv korupcije na Kosovu (SAEK)

REZIME	9
1. UVOD	10
OSNOVNI NALAZI	11
1.1. SVRHA I CILJ IZVEŠTAJA	12
2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	13
2.1. PROFIL ISPITANIKA	16
3. OSNOVNE PRETPOSTAVKE	17
4. OSNOVNI KONCEPTI	18
5. REZULTATI: CENTRALNI NIVO	20
5.1. POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI, PROPISI I SPROVOĐENJE	20
5.2. KORUPCIJA	22
5.3. ZAPOSŁJAVANJE, RUKOVOĐENJE ZAPOSLENIMA	31
5.4. TRANSPARENTNOST – DOSTUPNOST INOFRMACIJA I ZAKONA	36
6. REZULTATI: LOKALNI NIVO	37
6.1. POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI, PROPISI I SPROVOĐENJE	37
6.2. KORUPCIJA	38
6.3. ZAPOSŁJAVANJE I RUKOVOĐENJE ZAPOSLENIMA	49
6.4. TRANSPARENTNOST – DOSTUPNOST INFORMACIJA I ZAKONA	55
7. KORUPCIJA I ROD: UPOREDNA ANALIZA CENTRALNOG I LOKALNOG NIVOVA	56
8. ZAKLJUČAK	58
9. PREPORUKE	59
9.1. OPŠTE PREPORUKE	59

SLIKA 1. NIVOI FUNKCIJA ISPITANIKA	16
SLIKA 2. UPOZNATOST JAVNIH SLUŽBENIKA SA POSTOJANJEM MEHANIZAMA KOJI SE KORISTE ZA SPROVOĐENJE POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI – CENTRALNI NIVO.	21
SLIKA 3. POSTUPCI NA RADNOM MESTU KOJI SU PERCIPIRANI KAO KORUPCIJSKI – CENTRALNI NIVO	22
SLIKA 4. POSTUPCI NA RADNOM MESTU KOJI SU PERCIPIRANI KAO KORUPCIJSKI – RAŠČLANJENI PREMA RODU	23
SLIKA 5. PEOVLAĐUJUĆI VIDOVİ KORUPCIJE U JAVNOJ SLUŽBI – CENTRALNI NIVO	24
SLIKA 6. PEOVLAĐUJUĆI VIDOVİ KORUPCIJE U JAVNOJ SLUŽBI – RAŠČLANJENI PREMA RODU	24
SLIKA 7. VID KORUPCIJE ČIJI SVEDOCI SU ZAPOSLENI BILI – RAŠČLANJENO PREMA RODU	25
SLIKA 8. ULOGA RODOVA U SUZBIJANJU KORUPCIJE – CENTRALNI NIVO	26
SLIKA 9. PONUĐENI VIDOVİ UZIMANJA UČEŠĆA U KORUPCIJI NA RADNOM MESTU – CENTRALNI NIVO	27
SLIKA 10. MOGUĆNOSTI ZA KORUPCIJU I NEDOVOLJNA TRANSPARENTNOST – CENTRALNI NIVO	27
SLIKA 11. MOGUĆNOSTI ZA KORUPCIJU I NEDOVOLJNA TRANSPARENTNOST – RAŠČLANJENO PREMA RODU	28
SLIKA 12. NA KOJI NAČIN JAVNA SLUŽBA PODSTIČE MUŠKARCE I ŽENE DA PROGODORE PROTIV KORUPCIJE ILI NEDOVOLJNE TRANSPARENTNOSTI U UPRAVI – CENTRALNI NIVO	28
SLIKA 13. NA KOJI NAČIN JAVNA SLUŽBA PODSTIČE MUŠKARCE I ŽENE DA PROGODORE PROTIV KORUPCIJE ILI NEDOVOLJNE TRANSPARENTNOSTI U UPRAVI – RAŠČLANJENO PREMA RODU	29
SLIKA 14. PODLOŽNI KORUPCIJI, MUŠKARCI ILI ŽENE? – CENTRALNI NIVO	30
SLIKA 15. PODLŽNI KORUPCIJI, MUŠKARCI ILI ŽENE? – RAŠČLANJENO PREMA RODU	30
SLIKA 16. POLITIKA RADNIH MESTA U VEZI SA ZAPOŠLJAVANJEM, KOJA JE OSOBLJU DOSTUPNA – CENTRALNI NIVO	31
SLIKA 17. DA LI VAM JE DOSTUPNA POLITIKA RADNIH MESTA U VEZI SA VAŠIM ZAPOŠLJAVANJEM? (% POTVRDNIH ODGOVORA) – RAŠČLANJENO PREMA RODU	32
SLIKA 18. USLOVI ZA RAD U JAVNOJ SLUŽBI ZA ŽENE I MUŠKARCE – CENTRALNI NIVO	33
SLIKA 19. USLOVI ZA RAD U JAVNOJ SLUŽBI ZA ŽENE I MUŠKARCE – RAŠČLANJENO PREMA RODU	33
SLIKA 20. KAKO BISTE OPISALI INFORMACIJE DATE U POLITIKAMA I PROPISIMA? – CENTRALNI NIVO	35
SLIKA 21. KAKO BISTE OPISALI INFORMACIJE DATE U POLITIKAMA I PROPISIMA? – RAŠČLANJENO PREMA RODU	35
SLIKA 22. UPOZNATOSTI JAVNIH SLUŽBENIKA SA POSTOJANJEM MEHANIZAMA KOJI SE KORISTE ZA SPROVOĐENJE POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI – LOKALNI NIVO	37
SLIKA 23. POSTUPCI NA RADNOM MESTU KOJI SE SMATRAJU KORUPCIJSKIM – LOKALNI NIVO	39
SLIKA 24. POSTUPCI NA RADNOM MESTU KOJI SE SMATRAJU KORUPCIJSKIM – RAŠČLANJENI PREMA RODU	40
SLIKA 25. PEOVLAĐUJUĆI VIDOVİ KORUPCIJE U JAVNOJ SLUŽBI – LOKALNI NIVO	41
SLIKA 26. PEOVLAĐUJUĆI VIDOVİ KORUPCIJE U JAVNOJ SLUŽBI – RAŠČLANJENI PREMA RODU	41
SLIKA 27. VIDOVİ POSVEDOČENE KORUPCIJE – RAŠČLANJENI PREMA RODU	42

SLIKA 28. ULOGA RODA U SUZBIJANJU KORUPCIJE – LOKALNI NIVO	43
SLIKA 29. ULOGA RODA U SUZBIJANJU KORUPCIJE – RAŠČLANJENO PREMA RODU	43
SLIKA 30. MOGUĆNOSTI ZA KORUPCIJU I NEPOSTOJANJE TRANSPARENTNOSTI – LOKALNI NIVO	44
SLIKA 31. MOGUĆNOSTI ZA KORUPCIJU I NEPOSTOJANJE TRANSPARENTNOSTI – RAŠČLANJENO PREMA RODU	44
SLIKA 32. NA KOJI NAČIN JAVNA SLUŽBA PODSTIČE MUŠKARCE I ŽENE DA PROGOVORE PROTIV KORUPCIJE ILI NEDOSTATKA TRANSPARENTNOSTI U RUKOVODSTVU – LOKALNI NIVO	45
SLIKA 33. NA KOJI NAČIN JAVNA SLUŽBA PODSTIČE MUŠKARCE I ŽENE DA PROGOVORE PROTIV KORUPCIJE ILI NEPOSTOJANJA TRANSPARENTNOSTI U RUKOVODSTVU – RAŠČLANJENO PREMA RODU	45
SLIKA 34. OPIŠITE VID KORUPCIJE ZA KOJI VAM JE NUĐENO DA U NJEMU UZMETE UČEŠĆA – LOKALNI NIVO	46
SLIKA 35. OPIŠITE VID KORUPCIJE ZA KOJI VAM JE NUĐENO DA U NJEMU UZMETE UČEŠĆA – RAŠČLANJENO PREMA RODU	47
SLIKA 36. OSTVARIVANJE KORISTI PO OSNOVU KORUPCIJE I NEPOSTOJANJA TRANSPARENTNOSTI ZA ŽENE I MUŠKARCE – LOKALNI NIVO	47
SLIKA 37. OSTVARIVANJE KORISTI OD KORUPCIJE I NEPOSTOJANJA TRANSPARENTNOSTI ZA MUŠKARCE I ŽENE – RAŠČLANJENO PREMA RODU	48
SLIKA 38. PODLOŽNI KORUPCIJI, MUŠKARCI ILI ŽENE? – LOKALNI NIVO	48
SLIKA 39. USLOVI ZA RAD U JAVNOJ SLUŽBI ZA ŽENE I MUŠKARCE – LOKALNI NIVO	49
SLIKA 40. USLOVI ZA RAD U JAVNOJ SLUŽBI ZA ŽENE I MUŠKARCE – RAŠČLANJENO PREMA RODU	50
SLIKA 41. POLITIKE NA RADNOM MESTU U VEZI SA ZAPOŠLJAVANJEM KOJE SU DOSTUPNE RADNICIMA – LOKALNI NIVO	51
SLIKA 42. POLITIKE NA RADNOM MESTU U VEZI SA ZAPOŠLJAVANJEM KOJE SU DOSTUPNE RADNICIMA – RAŠČLANJENO PREMA RODU	52
SLIKA 43. ŽENE UNAPREĐENE NA RADNA MESTA U ISTOJ MERI KOLIKO I MUŠKARCI – LOKALNI NIVO	54
SLIKA 44. ŽENE KOJE SU POSLEDNIJH GODINA UNAPREĐENE NA RADNA MESTA U ISTOJ MERI KOLIKO I MUŠKARCI – RAŠČLANJENO PREMA RODU	55
SLIKA 45. POREĐENJE IZMEĐU CENTRALNOG I LOKALNOG NIVOVA: PEOVLAĐUJUĆI VIDOVİ KORUPCIJE U JAVNOJ SLUŽBI KOSOVA	56
SLIKA 46. POREĐENJE IZMEĐU CENTRALNOG I LOKALNOG NIVOVA: RODNA RAVNOPRAVNOST U JAVNOJ SLUŽBI KOSOVA.	57
SLIKA 47. POREĐENJE IZMEĐU CENTRALNOG I LOKALNOG NIVOVA: ULOGE U SUZBIJANJU KORUPCIJE	57

REZIME

Dobro vršenje vlasti počiva na načelima transparentnosti, pravičnosti, pojačane odgovornosti, integriteta i učešća. Javna služba, kao administrativna grana institucija zadužena je da zagovara i, kada je moguće, da se rukovodi ovim načelima. U svojstvu poslodavca, javne službe su dužne da poštuju kodekse ponašanja, politiku, zakone i propise kojim se promoviše transparentno i pravično radno okruženje, sa dobrim radnim uslovima za muškarce i žene. Ukoliko javna služba ne obezbedi takvo radno okruženje, odsustvo odgovornosti i korupcijska praksa, kao što su nepotizam, podmićivanje, protekcionaštvo, iznuđivanje (uključujući seksualno iznuđivanje), krađu i zloupotrebu diskrecionih ovlašćenja mogu postati endemski. I dok odsustvo transparentnosti i ukorenjena korupcija u javnoj službi često dovode do nepostojanja usluga institucija, efekte takođe direktno osećaju zaposleni u javnoj službi. Nedovoljna transparentnost i korupcijske prakse u javnoj službi utiču na to da li se politika koja se odnosi na zapošljavanje, unapređivanje, naknadu za rad i viškove radnika poštuje ili ne, i da li se sprovode odgovornost i disciplinske mere. Ove korupcijske prakse koštaju poreske obveznike i nose potencijal da naruše profesionalni izgled javne službe i poverenje u javnu službu u celini.

Korupcija u jednakoj meri ima veze sa vlašću koliko i sa novcem. S obzirom na hijerarhijsku strukturu javne službe žene često ne obavljaju funkcije na kojima se donose odluke i veliki broj žena nalazi se na nižim lestvicama u javnoj službi. Bez vlasti je manje verovatno da žene imaju priliku da se bave korupcijom, no ipak su ugrožene opasnostima koje se odnose na nedostatak transparentnosti i korupcijske prakse na poslu. Negativni efekti, uključujući nedovoljno plaćenost, seksualno iskorišćavanje, zaobilaženje pri unapređivanju ili nepravilno razrešavanje dužnosti, nesrazmerno više pogađaju žene od muškaraca. Sprovođenje pravičnih postupaka zapošljavanja i snažne mere odgovornosti u javnoj službi na minimum svode pobude za bavljenje korupcijom i maksimiziraju podsticaje za etičkim ponašanjem. Drugim rečima, poštenije rukovođenje dovešće do poštenijeg rada, i u ovom slučaju do boljeg pružanja usluga i institucionalnih programa. Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena su pokretači napretka u razvoju. Konkretno, oblikovanje i razvijanje fleksibilnih, reprezentativnih, respozivnih i demokratskih institucija javne uprave, na rodnoj ravnopravnosti i poštovanju ljudskih prava, ključna su stavka u mandatu UNDP-a za unapređivanje rodno respozivnih i ravnopravno inkluzivnih institucija vlasti.

Anketom Rešavanje korupcijskih rizika i slabosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću u javnoj službi na Kosovu (2014.) pruža se potpora za ono što je Regionalni centar UNDP-a u Istanbulu uradio u partnerstvu sa kancelarijama UNDP-a u zemljama Evrope i centralne Azije, odnosno u Albaniji, Ukrajini i Kirgistanu. Izradu metodologije potpomogla je Grupa država za borbu protiv korupcije (GRECO), pri Savetu Evrope. U svetlu ove saradnje, putem UNDP-ovog Projekta SAEK sprovedena je anketa kako bi se procenili korupcijski rizici i slabosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću u javnoj službi Kosova, da bi se pripremile strategije za otklanjanje inherentnih smetnji koje se odnose na vršenje vlasti i borbu protiv korupcije.

¹Hall, D. (2012) Corruption and Public Services

1. UVOD

Projekat Pomoć u borbi protiv korupcije na Kosovu (SAEK) ima za cilj da pozitivno utiče na smanjenje stepena korupcije na Kosovu jačanjem mehanizama za nadzor i nadgledanje institucija kako bi radile na efikasan, transparentan, odgovoran i rodno osetljiv način. Projekat teži ka tome da obezbedi veću transparentnost i odgovornost onih institucija koje su zadužene za pružanje javnih usluga i da stvori neophodne uslove za participativnije vršenje vlasti na lokalnom nivou.

UNDP je usvojio na ljudskim pravima zasnovan pristup ovom antikorupcijskom projektu, kao i sistemski fokus na izgradnji kapaciteta koji se bavi aspektima politike, organizacionim sistemima i individualnim nivoom sposobnosti i znanja. SAEK upotpunjuje obavezu nastalu na institucionalnom nivou da se suzbija korupcija kroz tesnu saradnju sa velikim brojem raznih zainteresovanih strana iz javnog sektora i nadogradnju strateških saveza koje je UNDP već sklopio sa raznim organima vlasti na Kosovu, međunarodnim akterima i organizacijama građanskog društva (OGD).

Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena su pokretači razvojnog napretka. Konkretno, oblikovanje i razvijanje fleksibilnih, reprezentativnih, respozivnih i demokratskih institucija javne uprave, na rodnoj ravnopravnosti i poštovanju ljudskih prava, ključna su stavka u mandatu UNDP-a za unapređivanje rodno respozivnih i ravnopravno inkluzivnih institucija vlasti.

Radi rešavanja gorenavedenih pitanja UNDP je izradio anketnu metodologiju kako bi pomogao Kosovu da obezbedi transparentan i odgovoran rad u javnoj službi. Anketom se daje procena korupcijskih rizika i slabosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću u javnoj službi na Kosovu, sa ciljem pripreme strategija koje se bave otklanjanjem inherentnih smetnji koje se odnose na vršenje vlasti i borbu protiv korupcije.

Osnovni cilj ankete je da se da sveobuhvatan pregled korupcijskih rizika i slabosti u javnoj službi na Kosovu i na koji način oni utiču kako na žene tako i na muškarce. Korišćenjem participativne dijagnoze anketa predstavlja odraz iskustava, potreba i percepcija zaposlenih u javnoj službi Kosova, a u vezi sa korupcijskim rizicima i slabostima u javnoj službi u procesima zapošljavanja i unapređivanja (uključujući različite efekte nedovoljne transparentnosti i korupcije u pogledu zapošljavanja i razvoja karijere kako za žene tako i za muškarce koji su zaposleni u javnoj službi).

Kako bi se postigao ovaj cilj razvijen je hibrid kvantitativne i kvalitativne metodologije, uključujući: pregled postojeće literature; kvantitativne ankete sa predstavnicima građanskog društva na lokalnom i nacionalnom nivou i; temeljne ankete i diskusije u fokus grupama sa ključnim zainteresovanim stranama.

U prvom delu izveštaja iznosi se kontekst UNDP-ijevog Projekta SAEK, sa težištem na obrazloženju ovog istraživačkog izveštaja. U drugom delu se iznose informacije o istraživačkoj metodologiji koja je korišćena za ostvarivanje ciljeva ove studije. Međutim, ostatak izveštaja fokusira se na rezultate i daje iscrpnu analizu ključnih pitanja koja su se pojavila tokom faze

istraživanja; pored toga, iznose se poređenja između ispitanika na lokalnom i centralnom nivou. Na kraju, u izveštaju se iznose zaključci izvedeni iz analize i preporuke za buduće delovanje.

Osnovni nalazi

Centralni nivo

- Preko 85 % ispitanika na centralnom nivou mišljenja je da su sledeći postupci na radnom mestu korupcijski:
 - davanje ili uzimanje novca za dodeljivanje ugovora ili postavljanje na radno mesto
 - davanje ili uzimanje novca za unapređivanje ili dobijanje stalnog zaposlenja u javnoj službi
 - neprijavlivanje sukoba interesa pri zapošljavanju osoblja ili dodeljivanju ugovora
 - davanje ili uzimanje nagrada za ćutanje u vezi sa pitanjima na radnom mestu
 - pružanje ili korišćenje seksualnih usluga u zamenu za unapređivanje ili za novac
- Prema 73 % ispitanika “nepotizam, protekcionaštvo i protežiranje” kao vid korupcije prisutni su u javnoj službi na Kosovu, dok 62 % ispitanika smatra da je “podmićivanje” takođe prisutno.
- Kada je zatraženo da daju ocenu stepena prisustva korupcije u javnoj službi na Kosovu, prosečna ocena iznosila je 3.1, pri čemu 1 znači “nije prisutna”, a 5 znači “veoma je prisutna”.
- Tokom kvalitativnih anketa preovladavala je percepcija da su muškarci skloniji korupciji, a da su žene poštenije i manje korumpirane.
- Percepcija je bila da su korupciji jednako podložna oba pola.
- 10 % ispitanika na centralnom nivou izjavilo je da su bili svedoci korupcije na svom sadašnjem radnom mestu. Od onih koji su bili svedoci korupcije svega 37 % je reklo da su je prijavili.
- U vezi sa politikom radnih mesta, značajnih 60 % ispitanika na centralnom nivou izjavilo je da im nije data mogućnost da se upoznaju sa “politikom štednje”, a 58 % izjavilo je da im nije data mogućnost da se upoznaju sa “politikom u pogledu viška zaposlenih”.
- Većina javnih službenika na centralnom nivou sa kojima je obavljena anketa izjavila je da su informacije date u politikama i propisima lako razumljive, tačne, da se odnose na njihovu situaciju i, takođe, da su date blagovremeno.
- Generalno govoreći, većina ispitanika je mišljenja da žene i muškarci imaju iste uslove za rad.

Lokalni nivo

- Većina ispitanika na lokalnom nivou smatra da su sledeći postupci na radnom mestu korupcijski:
 - davanje ili uzimanje novca za dodeljivanje ugovora ili za postavljanje na radno mesto
 - davanje ili uzimanje novca za unapređivanje ili dobijanje stalnog zaposlenja u javnoj službi
 - neprijavlivanje sukoba interesa pri zapošljavanju osoblja ili dodeljivanju ugovora
 - davanje ili uzimanje nagrada za ćutanje u vezi sa pitanjima na radnom mestu

- pružanje ili korišćenje seksualnih usluga u zamenu za unapređivanje ili za novac.
- 71 % ispitanika smatra “nepotizam, protekcionaštvo i protežiranje” vidom korupcije koji postoji u čitavoj javnoj službi na Kosovu.
- Kada je zatraženo da daju ocenu stepena prisustva korupcije u javnoj službi na Kosovu, prosečna ocena iznosila je 2.72, pri čemu 1 znači “nije prisutna”, a 5 znači “veoma je prisutna.
- Većina ispitanika je u kvalitativnim anketama smatrala da iako korupcija postoji, ona nije široko rasprostranjena.
- 13 % ispitanika na lokalnom nivou tvrdilo je da su bili svedoci korupcije na svom radnom mestu. Svega 22 % njih je prijavilo slučajeve korupcije čiji svedoci su bili.
- Generalna percepcija je da su korupciji jednako podložna oba pola.
- Ispitanici na lokalnom nivou su generalno zadovoljni informacijama koje se daju putem politika i propisa za postupanje na radnom mestu koji su im bili dostupni.
- Slično nalazima na centralnom nivou, većina ispitanika na lokalnom nivou izjavila je da su informacije date u politikama i propisima lako razumljive, tačne, da se odnose na njihovu situaciju i, takođe, da su date blagovremeno.
- Ogromna većina ispitanika smatra da mušarci i žene imaju iste uslove za rad u javnoj službi.

1.1. Svrha i cilj izveštaja

Svrha ovog izveštaja je trostruka:

- Prvo, kroz analizu kvantitativnih i kvalitativnih podataka dolazi se do važnih zaključaka u vezi sa korupcijom na centralnom i lokalnom nivou;
- Drugo, njime se pravi razlika između percepcije javnih službenika u vezi sa stepenom korupcije i borbe protiv korupcije sa rodnog aspekta;
- I treće, njime se utvrđuje efekat koji korupcija ima kako na žene tako i na muškarce, kroz korišćenje nalaza iz izveštaja da bi se analizirali trendovi u transparentnosti i zapošljavanju u raznim ciljnim institucijama.

Na kraju, cilj izveštaja je da se obezbedi sveobuhvatno i iscrpno istraživanje prepreka koje korupcija nameće u pogledu rodne ravnopravnosti.

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživačka metodologija ove ankete počiva kako na kvantitativnim tako i na kvalitativnim tehnikama prikupljanja podataka. Ciljna grupa ove ankete bili su javni službenici na centralnom i lokalnom nivou vlasti.

Ono što sledi detaljan je opis metodologije korišćene za sprovođenje ankete:

- Statični pregled dokumentacije (prikupljanje i analiziranje informacija dostupnih u štampanoj i/ili elektronskoj formi, bez terenskog angažmana – ‘desk review’) postojećeg regulacionog ili institucionalnog okvira za promovisanje transparentnosti i odgovornosti u analiziranoj instituciji (Aneks 1);
- Temeljne ankete sa predstavnicima relevantnih zainteresovanih strana, odnosno sa 120 ispitanika iz centralnih i lokalnih institucija na Kosovu;
- Obavljeno je 800 kvantitativnih anketa licem u lice, od čega 450 sa predstavnicima institucija na centralnom nivou i 350 sa predstavnicima lokalnih vlasti;
- Dve diskusije u fokus grupama organizovane su zasebno sa ženama i muškarcima koji su bili ispitanici različitog nivoa vlasti u javnoj službi.

Temeljne ankete		Kvantitativne ankete		Fokus grupe	
Lokalne institucije	Centralne institucije	Lokalne institucije	Centralne institucije	1 sastanak samo sa muškarcima	1 sastanak samo sa ženama
55	65	450	350	9 učesnika	12 učesnika

U sklopu **statičnog pregleda dokumentacije** sprovedeno je sledeće:

Najpre je izvršen pregled postojećih dokumenata, odnosno dokumenata, izveštaja, studija, strategija, zakonodavstva i drugih relevantnih dokumenata koji se odnose na korupcijske rizike i slabosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću u javnoj službi na Kosovu, radi promovisanja transparentnosti i odgovornosti u analiziranoj instituciji. Tim za statični pregled dokumentacije prikupio je i analizirao sve raspoložive dokumente (sekundarni podaci) koji su se direktno odnosili na projektne ciljeve.

U sklopu **istraživanja u kojem se koristi tehnika intervjuisanja** sprovedene su sledeće faze:

Faza 1- Faza përgatitore

Finalizimi i pyetësorëve: Pri izradi kako kvantitativnih tako i kvalitativnih upitnika, a potom u korišćenju anketara da ih podele, obraćena je pažnja na nekoliko stavki: korišćenje jednostavnih jezičkih formulacija bilo bi lakše za razumevanje od strane ispitanika, i nismo koristili sugestivna pitanja kojima bi se snažno sugerisao određeni odgovor. Kada su anketna pitanja bila pripremljena posebna pažnja je posvećena tome da imaju logički sled u upitniku.

Nakon što su upitnici pripremljeni izvršen je probni test. Kvantitativni upitnik bio je testiran na uzorku od 12 ispitanika, u opštinama Priština i Obilić, odnosno u Opštini Priština obavljena je anketa sa 8 sužbenika, a u Opštini Obilić sa 4. Sa druge strane, kada se radi o kvalitativnom upitniku uzorak od 8 upitnika testiran je u Opštini Priština i u Ministarstvu kulture, omladine i sporta (MKOS). Na osnovu povratnih informacija iz probnih intervjua još jednom su proverene greške u upitniku, a potom su finalizirani za obuku.

intervistat pilote, pyetësorët janë kontrolluar edhe një herë për gabime dhe janë finalizuar pastaj për trajnimin.

Pristina and Ministry of Culture Youth and Sports (MCYS). Based on the feedback from pilot interviews, questionnaires were checked once again for errors, and were then finalized for training.

Angažovanje anketnog tima: Tim je pažljivo odabran pri čemu je prednost data iskusnim anketarima. Izabrani terenski tim činilo je 18 terenskih radnika, tri terenska nadzornika, četiri osobe za obradu i unos podataka i jedan coordinator. Kada je definisan okvir za uzorkovanje osoblje projekta dalo je zaduženja nadzornicima anketara za svaku opštinu.

Obuka anketnog tima: Jednodnevna obuka je realizovana i za albanske i za srpske anketare. Cilj ove obuke bio je da se osigura sledeće: i) da anketari u potpunosti razumeju anketna pitanja; ii) da anketari budu upoznati sa metodologijom uzorkovanja i anketiranja i; iii) da anketari budu efektni i da su u stanju da ankete sprovede lako, tačno, dosledno i prirodno.

Faza 2 – Prikupljanje podataka

Rad na terenu: Rad na terenu obavljan je od 1. do 22. septembra 2014. god

Provera kvaliteta: Ovo je bio sastavni deo rada na terenu. Provera kvaliteta sastojala se od sledećeg:

- Terenski nadzornici bili su zaduženi da izvrše prvu kontrolu kvaliteta tako što će pregledati svaki dostavljeni upitnik. Izvršena je kontrola podudarnosti predloženog uzorka sa onim koji su anketari anketirali.
- Ovaj drugi nivo kontrole kvaliteta sprovedo je osoblje za unos podataka unošenjem podataka u elektronsku bazu podataka.
- Terenski nadzornici sproveli su postupak provere tokom rada na terenu i nakon što su upitnici dostavljeni u kancelariju. Za ovu anketu potvrđena stopa podataka iznosi 30 % od ukupnog broja anketa. Ispitanicima je zahvaljeno na saradnji i ponovo je od njih zatraženo da urade neke delove upitnika radi potvrde i nekih demografskih informacija. Ova procedura provere izvršena je na terenu (putem ponovnih poseta ispitanicima) i ostvarivanjem kontakta sa njima telefonskim putem. Tokom poseta na terenu posećena su mnoga preduzeća u različitim naseljima na čitavom Kosovu (i u srpskim i u albanskim naseljima).

Faza 3 – Unos podataka, tabulacija i analiza

Unos podataka i analiza za kvantitativni deo studije urađeni su u SPSS programu i tabele su napravljene prema planu analize koji je završen u konsultaciji sa stručnjakom za rodnu ravnopravnost angažovanim da pripremi ovu anketu.

- Provera valjanosti podataka (prečišćavanje) važan je deo svakog procesa koji uključuje velike količine podataka. Naši iskusni stručnjaci za proveru valjanosti podataka osigurali su da podaci ne sadrže nikakve neželjene šifre, greške, nedoslednosti, odnosno da nema izostavljenih podataka.
- Unakrsni tabelarni prikazi napravljeni su kako bi se prikazala povezanost podataka po osnovu niza varijabli: radnog mesta, pola, etničke pripadnosti, stepena obrazovanja, prihoda i nivoa institucije (centralni ili lokalni).

Sledeće faze su sprovedene za **sastanake fokus grupa**:

Faza 1: Pripremna faza

Priprema vodiča fokus grupe:

Podaci prikupljeni putem kvalitativnih i kvantitativnih anketa analizirani su i pregledani. Informacije izvedene iz ovih podataka upotrebljene su da se sastavi vodič za dalje istraživanje trendova i pojava u okviru izabranog broja predstavnika raznih institucija u diskusijama fokus grupa. Konkretno, teme za diskusiju bile su “Politika unapređivanja u javnoj službi”, “Informacije o odgovornosti i transparentnosti” i “Korupcija u javnoj službi”. Vodič fokus grupe potom je pregledao i odobrio tim UNDP-a

Proces zapošljavanja:

Ispitanici za fokus grupe birani su na osnovu sledećih kriterijuma:

A. Učesnici su predstavljali različite institucije (ministarstva, opštine i agencije/nezavisne institucije):

- Preduzeće za upravljanje deponijama na Kosovu
- Centralna izborna komisija
- Nezavisna komisija za rude i minerale
- Nezavisna komisija za medije
- Nezavisni nadzorni odbor za javnu službu Kosova
- Sudski savet Kosova
- Institucija ombudsmana
- Nacionalna agencija za zaštitu ličnih podataka
- Agencija za besplatnu pravnu pomoć
- Uprava za civilno vazduhoplovstvo
- Agencija za borbu protiv korupcije
- Kosovska agencija za imovinu
- Skupština Kosova
- Kabinet premijera
- Kabinet predsednika
- Prištinski univerzitet “Hasan Prishtina”
- Regulatorna kancelarija za vode i otpadne vode
- Kancelarija glavnog revizora
- Statistički biro Kosova
- Radna grupa za vode
- Tužilački savet
- opštinski zvaničnici i direktori, itd.

B. Ispitanici na raznim radnim mestima (rukovodioci, šefovi odeljenja, zvaničnici i obični javni službenici).

Svrha ovog vida biranja bila je da se dobiju informacije relevantne za izveštaj. Pored toga, raznovrsnost institucionalni predstavnika obezbedila je raznovrsnost aspekata u vezi sa pitanjima kojima se izveštaj bavi.

Faza 2: Održavanje sastanaka fokus grupa

Sastanci fokus grupa bili su organizovani u Prištini u oktobru 2014. godine. Rad fokus grupa podeljen je na dva sastanka. Ovi sastanci fokus grupa bili su strukturirani na rodno specifičan način kako bi se podstaka aktivnija diskusija od strane žena koje su učesnice. Svaki sastanak fokus grupe vodio je moderator istog pola kojeg su i učesnici. Ovim je obezbeđeno da se učesnici tokom diskusije osećaju opušteno i da slobodno iznesu svoje mišljenje. Tokom ovih sastanaka primenjen je model dva moderator fokus grupe. Jedan moderator se starao da sastanak teče nesmetano, dok se drugi starao da budu obuhvaćene sve teme i pomagao je u vođenju beleški kako bi celokupan proces obrade podataka bio konzistentniji.

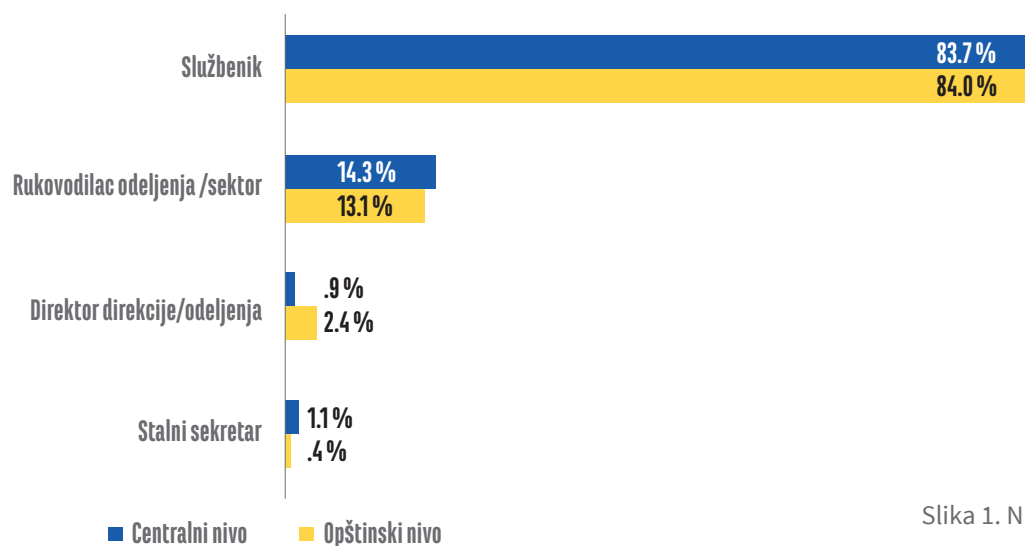
Faza 3: Unos podataka, tabulacija i analiza

Analiza podataka za ovaj deo istraživanja bila je induktivna. Varijable su identifikovane pregledom podataka. Faze analize bile su sledeće: (1) pretraživanje – upoznavanje sa podacima i identifikovanje glavnih tema, (2) opisivanje – temeljno ispitivanje podataka radi davanja detaljnih opisa ambijenta, učesnika, aktivnosti, itd., (3) klasifikovanje – kategorizovanje i obeležavanje podataka fizičkim grupisanjem podataka u teme, (4) integrisanje i tumačenje – sintetizovanje organizovanih podataka u opšte zaključke ili shvatanja. Podaci koje su analizirale fokus grupe potom su objedinjeni sa/priloženi podacima analiziranim putem statičnog pregleda relevantne dokumentacije, iscrpnih anketa i kvantitativne ankete.

2.1. Profil ispitanika

Od 800 kvantitativnih anketa 50,2 % njih bilo je sprovedeno sa ženama kao ispitanicima, dok je 49,8 % bilo sprovedeno sa muškarcima. Kao što je prethodno spomenuto, 450 anketa sprovedeno je sa radnicima centralnih institucija, a ostalih 350 anketa sa radnicima lokalnih institucija.

Kada se radi o etničkoj pripadnosti, ogromna većina ispitanika bila je albanske nacionalnosti (91,4 %), iza kojih slede ispitanici srpske nacionalnosti (6,8 %), dok su preostalih 2 % ispitanika bili pripadnici manjina (Egipćani, Bošnjaci, Turci i Hrvati). Sledeći grafikon detaljno prikazuje funkcije koje obavljaju anketirani javni službenici kako na lokalnom tako i na nacionalnom nivou.



Slika 1. Nivoi funkcija ispitanika

3. OSNOVNE PRETPOSTAVKE

Nekoliko ekonometrijskih priloga govorilo je u prilog tome da zaista postoji povezanost između veće zastupljenosti žena u institucijama i manjeg stepena korupcije. Na primer, u uticajnoj studiji 150 zemalja u Evropi, Africi i Aziji, koju je radila Svetska banka, došlo se do zaključka su žene najpouzdanije i manje sklone korupciji, što je nalaz koji je kasnije potkrepljen dodatnim istraživanjem od strane Svetske banke .

Neki naučni radnici ukazali su na to da se žene i muškarci različito odnose prema korupciji zbog razlika u ponašanju u pogledu preuzimanja rizika. Izneto je kao hipoteza da žene posebna uloga koju imaju u društvu, kojom im se poverava briga o deci i starima u porodici, čini da su one više nesklone riziku. Prema tome, u radnom okruženju manje je verovatno da će se one upustiti u korupciju, iz straha da će biti uhvaćene i da će izgubiti posao . Laboratorijski eksperimenti korupcije potvrdili su ovu hipotezu, gde je utvrđeno da žene imaju tendenciju da snažnije reaguju na rizik od toga da budu otkrivene.

Rod utiče na to koliko efektno se korupcija meri i ocenjuje. Seksualno iznuđivanje i iskorišćavanje isključeno je iz međunarodnih pravnih instrumenata za suzbijanje korupcije, kao što je Konvencija Ujedinjenih nacija protiv korupcije (UNCAC) . UNDP je istakao ovo kao značajnu prepreku u merenju korupcije . Još jedna pretpostavka je da je za Kosovo u mnogim međunarodnim i nacionalnim izveštajima navedeno da postoji potreba da se suzbija korupcija .

Generalno uzev, Kosovo se i dalje suočava sa velikim izazovima kada se radi o jačanju njegove vladavine prava, uključujući efektnu borbu protiv korupcije, koja je praćena slabim sprovođenjem zakona. Ovo često takođe može imati uticaja na položaj žena i njihovu sposobnost da se bore protiv korupcije, jer nedostatak poverenja u institucije može uticati na njihovu spremnost da progovore o korupciji, da je prijave ili da se protiv nje bore . Prema tome, metodologija istraživanja takođe je predvidela organizovanje dve zasebne fokus grupe koje će kao učesnike imati samo muškarce, odnosno samo žene, kako bi se svakom učesniku ponudila prilika za interaktivnu i otvorenu diskusiju.

² David Dollar i dr., *Are Women Really the Fairer Sex? Corruption and Women in Government*, serija radnih dokumenata Svetske banke, br. 4 (1999.); Swamy i dr., *Gender and Corruption*, Radni dokument Centra IRIS, br. 232 (1999.).

³ Waly Wane, *Informal Payments and Moonlighting in Tajikistan's Health Sector*, serija radnih dokumenata Svetske banke o istraživanju politike, br. 4555 (2008.).

⁴ UNCAC UNODC, dostupno na: https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf.

⁵ Prezentacija UNDP-a, novembar 2008. god., "Gender and Corruption in Development Cooperation: What do we know from UNDP Gender and Corruption".

⁶ Izveštaj EU o napretku Kosova, 2013. god., str. 12, dostupno na: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/ks_rapport_2013.pdf

⁷ Videti 'Country gender profile- An analysis of gender differences at all levels in all Kosovo', str.13, Ulf Farnsveden, Ariana Qosaj-Mustafa i Nicole Farnsworth za ambasadu Švedske, Tim UN na Kosovu i Agencija za rodnu ravnopravnost, dostupno na: http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_2/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF

Prakse kojima se diskriminišu žene na Kosovu prisutne su na svim nivoima, i prisutne su takođe na nivou zastupljenosti žena u javnoj službi Kosova. Od 70.326 javnih službenika na Kosovu, 38 % su žene, a 62 % muškarci. Žene se nalaze na svega 9,5 % funkcija na kojima se donose odluke, kao što su generalni sekretar i generalni direktor, a 23,2 % njih je na nekim drugim funkcijama menadžmenta srednjeg nivoa. Ovakva situacija može uticati na njihovu spremnost da prijavljuju korupciju ili da postanu deo struktura koje bi mogle da se aktivno bore protiv korupcije⁸.

4. OSNOVNI KONCEPTI

Rod je socijalna konstrukcija, za razliku od biološke. Odnosi se na socijalne razlike između muškaraca i žena. Ove razlike su stečene; one su promenljive tokom vremena i imaju velike varijacije u kulturama i između njih.

Uvođenje načela rodne ravnopravnosti povlači za sobom da se želje, potrebe i iskustva kako muškaraca tako i žena uzimaju u obzir i integrišu u politike razvoja, strategije i intervencije na svim nivoima i u svim fazama od strane aktera koji su uobičajeno obuhvaćeni njima.

U studiji se koristi posebna definicija korupcije, već se umesto toga navode različiti vidovi korupcije. Neki od najčešćih vidova korupcije prema zakonima Kosova, kao što je Krivični zakon Kosova, koji sadrži posebno poglavlje o korupciji zvaničnika i krivičnim delima protiv službene dužnosti, su:

- Podmićivanje je davanje od strane bilo kog lica ili prihvatanje od strane službenog lica, direktno ili indirektno, bilo kakvog neprimerenog poklona ili koristi, za sebe ili za drugo lice, ili kada neko prihvati ponudu ili obećanje takvog poklona ili koristi (npr. seksualnih usluga, nagrada u naturi) da bi službeno lice postupilo odnosno da ne bi postupilo u skladu sa njegovim službenim dužnostima⁹. Primanje ili davanje mita može podrazumevati mali iznos plaćen da bi se preko reda dobila vozačka dozvola. U tom slučaju to se definiše kao sitna korupcija, ili se može raditi o velikom iznosu novca koji neko preduzeće isplati javnom službeniku ili političaru u zamenu za dobijanje ugovora velike vrednosti za javne radove, uz zanemarivanje postupaka nabavke. U tom slučaju to se definiše kao velika korupcija. Podmićivanje je u velikoj meri definisano kao krivično delo u međunarodnim konvencijama¹⁰.
- Iznudživanje je kada neko ko je na položaju u vlasti, sa namerom da ostvari nezakonitu materijalnu korist za sebe ili drugo lice (može to biti novac, korist u nature, seksualne usluge) primenjuje silu ili ozbiljnu pretnju kako bi primorao neko drugo lice da učini odnosno da ne učini nešto, a što će biti na štetu njegove imovine ili imovine nekog

⁸ Videti str. 16 dokumenta 'Country gender profile- An analysis of gender differences at all levels in all Kosovo', dostupnog na: http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_2/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF

⁹ Videti član 428, Poglavlje XXXIV Korupcija u službi i krivična dela protiv službene dužnosti, Krivični zakon Kosova: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Code.pdf>.

¹⁰ Konvencija Ujedinjenih nacija protiv korupcije (UNCAC), Kancelarija UN za borbu protiv narkotika i kriminala (UNODC), dostupno na: https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf.

¹¹ Član 340, Krivični zakon Kosova: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Code.pdf>.

¹² Član 426 Krivičnog zakona Kosova: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Code.pdf>.

drugog lica¹¹.

- Takođe, pronevera u službi je delo kada službeno lice, sa namerom da ostvari nezakonitu materijalnu koristi za sebe ili drugo lice, prikazivanjem lažnih stanja računa ili na bilo koji drugi način, obmane ovlašćeno lice i tako ga navede da napravi nezakonite izdatke¹². Krađa je takođe uobičajena kategorija sitne korupcije. Krađa je kada javni službenici krađu zalihe, koje se kreću u rasponu od teške opreme do kancelarijskog materijala. Druga krivična dela, kao što su sukob interesa, pronevera u službi, neovlašćeno korišćenje imovine, takođe su definisani u Krivičnom zakonu Kosova¹³.
- Jedan vid velike korupcije takođe je prihvaćen kao protekcionaštvo, uključujući klijeentalizam i nepotizam. Ono se može manifestovati u slučajevima uticanja na političke odluke putem činidbe koji se često povezuju sa političkom korupcijom visokog nivoa i sa tim na koji način elita nedozvoljenim putem vrši uticaj na pravila igre, oblikuje institucije, politiku, propise i zakone radi sopstvene privatne koristi.
- Uznemiravanje na poslu takođe je zabranjeno zakonima Kosova, uključujući seksualno uznemiravanje, odnosno kosovskim Zakonom protiv diskriminacije, kojim se takođe garantuju uslovi za ravnopravan tretman i unapređivanje na poslu¹⁴. Međutim, seksualno uznemiravanje radi unapređenja na poslu nije posebno definisano. Pored toga, kosovski Zakon o rodnoj ravnopravnosti daje definiciju seksualnog uznemiravanja, međutim u njemu se ne daje posebna definicija seksualnog uznemiravanja radi unapređenja na poslu¹⁵. Nadalje, kosovskim Zakonom o rodnoj ravnopravnosti propisuju se određene mere za pospešivanje unapređivanja i zastupljenosti žena na svim nivoima institucija, uključujući javne službenike. Ova zastupljenost ne bi trebalo da bude manje od 40 %¹⁶.

¹³ Članovi 424 i 425 Krivičnog zakona Kosova: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Code.pdf>

¹⁴ Videti članove 3 (c) i 4 (a) Zakona o borbi protiv diskriminacije, br. 2004/3, dostupno na: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_en.pdf

¹⁵ Videti član 2.8 Zakona o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu, br. 2004/2, dostupno na: http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_2_en.pdf

¹⁶ Videti definiciju nejednake zastupljenosti u članu 2.12 kosovskog Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

5. REZULTATI: CENTRALNI NIVO

5.1. Politike rodne ravnopravnosti, propisi i sprovođenje

Većina muškaraca, a isto tako i žena, je prilikom kvalitativnih anketa izjavila da je upoznata sa politikama kojima se promoviše rodna ravnopravnost u institucijama u kojima radi. Štaviše, mnogi su izjavili da pored ovih politika u svim centralnim institucijama postoje i službenici za rodnu ravnopravnost. Prema učesnicima fokus grupe, uloga ovih službenika je da prate kakve odluke donose organi vlasti u njihovim institucijama i da se postaraju da one budu u skladu sa zahtevima rodne ravnopravnosti.

Pored toga, u vezi sa postojanjem politika kojima se adekvatno rešavaju rodna pitanja kao što je materinska zaštita, nije bilo izuzetaka od sveukupne pozitivne percepcije sprovođenja relevantnog zakona, jer se većina ispitanika složila da: *‘Porodiljsko odsustvo jeste regulisano Zakonom o radu. Ženama, kada su u drugom stanju, isplaćuje se 100 % njihove zarade u periodu od 6 meseci i to od strane institucija, u periodu od 3 meseca sa 70 % njihove zarade od strane Ministarstva za rad i socijalnu zaštitu (MRSZ) i majka može uzeti neplaćeno odsustvo u trajanju do 3 meseca. Ukoliko se majka na radno mesto vrati nakon šest meseci, može dobiti dva dodatna slobodna sata i može birati kada će iste koristiti prema tome kako joj to odgovara’*. Međutim, u diskusiji u ženskoj fokus grupi jedna ispitanica rekla je da porodiljsko ili trudničko odsustvo ponekad mogu da predstavljaju prepreku za unapređivanje ili zapošljavanje žene u javnoj službi. Većina se nije složila sa ovom izjavom.

U vezi sa pitanjem ‘šta Vaše odeljenje trenutno čini na promovisanju integriteta, odgovornosti, transparentnosti i suzbijanju korupcije među muškarcima i ženama kao javnim službenicima, odgovori u kvalitativnim anketama bili su u osnovi isti kod svih ispitanika i kretali su se u rasponu od oslanjanja na postojeće zakone (Zakon o javnoj službi, L-149, i Etički kodeks) do činjenice da predmetne institucije nemaju mandat da donose politiku u vezi sa ovim. Svega nekoliko odeljenja je odgovorilo pozitivno, navodeći da su zauzela proaktivan pristup u vezi sa promovisanjem integriteta, odgovornosti i suzbijanjem korupcije među muškarcima i ženama koji su javni službenici, putem debata, na sastancima sa osobljem, putem preporuka i drugih sličnih mera.

Što se tiče upoznatosti javnih službenika sa postojanjem mehanizama koji se koriste za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti u organizaciji, oko 62 % ispitanika upoznato je sa tim da postoji Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Etički kodeks i, u nekim slučajevima, Zakon protiv diskriminacije.

Preostalih 28 % nije bilo upoznato sa tim da postoje bilo kakvi zakoni kojima se uređuje ova oblast, ali su rekli da bez obzira na to poštuju rodnu ravnopravnost.



Slika 2. Upoznatost javnih službenika sa postojanjem mehanizama koji se koriste za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti – centralni nivo.

Nadalje, u diskusijama fokus grupa nekoliko muškaraca ispitanika izjavilo je da iako postoji upoznatost sa zakonima, podzakonski akti su manje dostupni, loše distribuirani i sveukupno posmatrano za njih se manje zna. Ovo često ima uticaja na korišćenje mehanizama da se efektno otklanjaju slučajevi diskriminacije. Većina žena i muškaraca ispitanika u fokus grupama složila se sa tim da su disciplinske komisije glavni mehanizmi koje javni službenici koriste kada se desi slučaj diskriminacije, jer one garantuju privatnost slučaja. Međutim, većina njih je izjavila da često nije upoznata sa ishodom slučajeva.

Pozitivni odgovori dobijeni su u vezi sa mogućnostima stručne obuke koja je identifikovana kao jednako dostupna za žene i muškarce. Ogromna većina ispitanika kako u kvantitativnoj tako i u kvalitativnoj studiji podržala je ovakav stav.

Pored toga, rezultati ankete pokazuju da zahtev iz Zakona o javnoj službi, kojim se propisuje da u institucijama ima najmanje 40 % pripadnika jednog roda u velikoj meri se sprovodi

“Rodna ravnopravnost postaje sve veća realnost iz godine u godinu. Kako bi se to realizovalo, potrebno je da i dalje pružamo pomoć ženama – naročito ulaganjem u njihovo obrazovanje”

Muškarac ispitanik u iscrpnim anketama

Međutim, u ženskoj fokus grupi većina žena ispitanika nije se složila sa tim da su im ravnopravno dostupne mogućnosti za obuku, pri čemu su izjavile da su muškarci ti koji su najčešće upoznati sa tekućim obukama i često su oni ti koji ih pohađaju.

Dok je gotovo 100 % anketiranih radnika izjavilo da se politikom u vezi sa radnim vremenom uzimaju u obzir porodične obaveze žena, takođe su rekli da ne postoji posebna politika kojom bi se žene stimulisale da konkurišu za određena radna mesta. Tokom diskusije u fokus grupi nekolicina muškaraca ispitanika navela je da iako naizgled postoji upoznatost sa zakonima, podzakonski akti su manje dostupni, loše distribuirani i slaba je upoznatost sa njima.

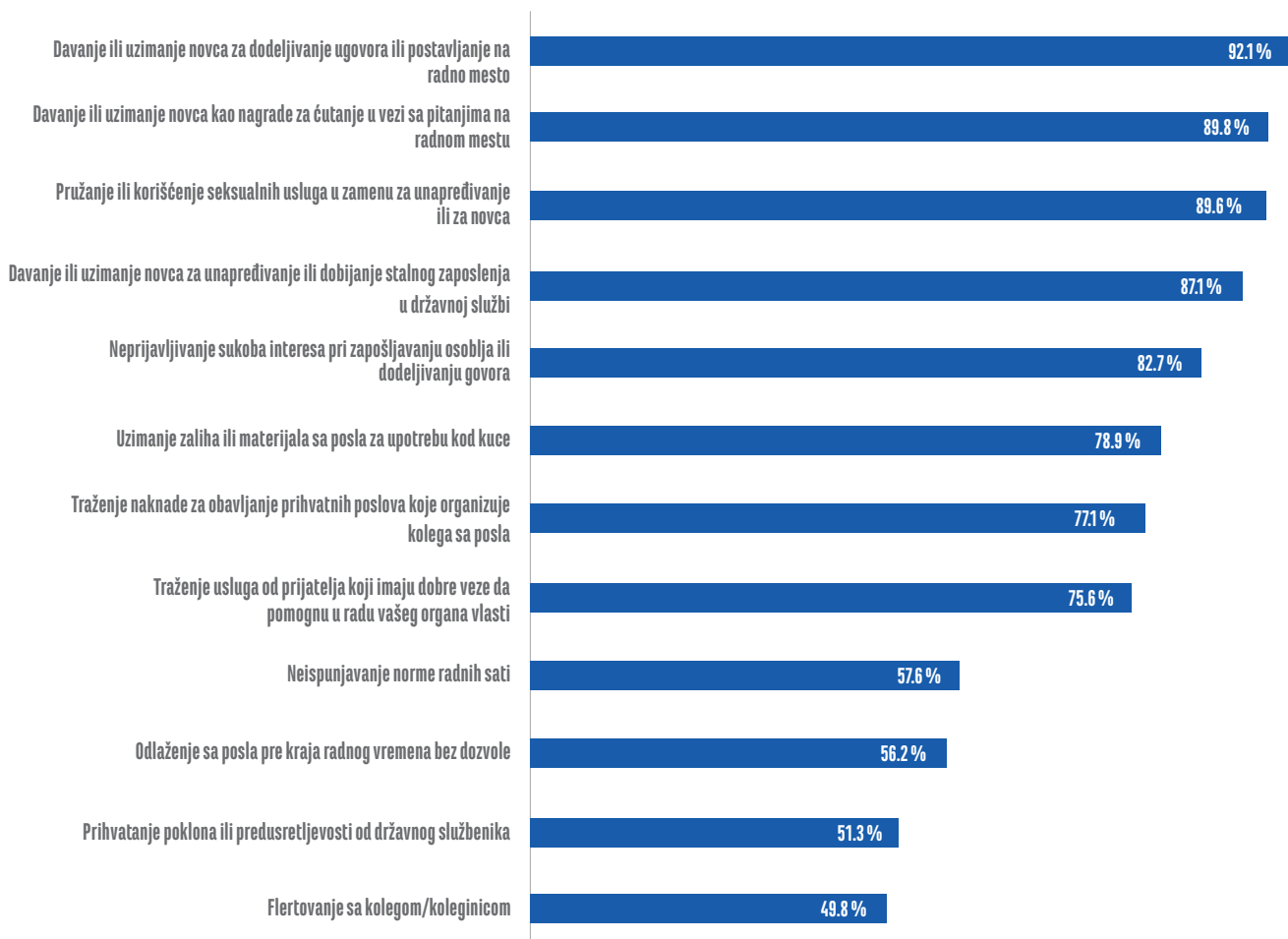
5.2. Korupcija

Kada je zatraženo da daju ocenu stepena prisustva korupcije u javnoj službi na Kosovu, prosečna ocena iznosila je 3.1, pri čemu 1 znači “nije prisutna”, a 5 znači “veoma je prisutna”.

Rezultati kvantitativne studije pokazali su da postoji određena percepcija da je korupcija u raznim vidovima prisutna na centralnom nivou. Preko 85 % ispitanika na centralnom nivou bilo je mišljenja da su sledeći postupci na radnom mestu korupcijski:

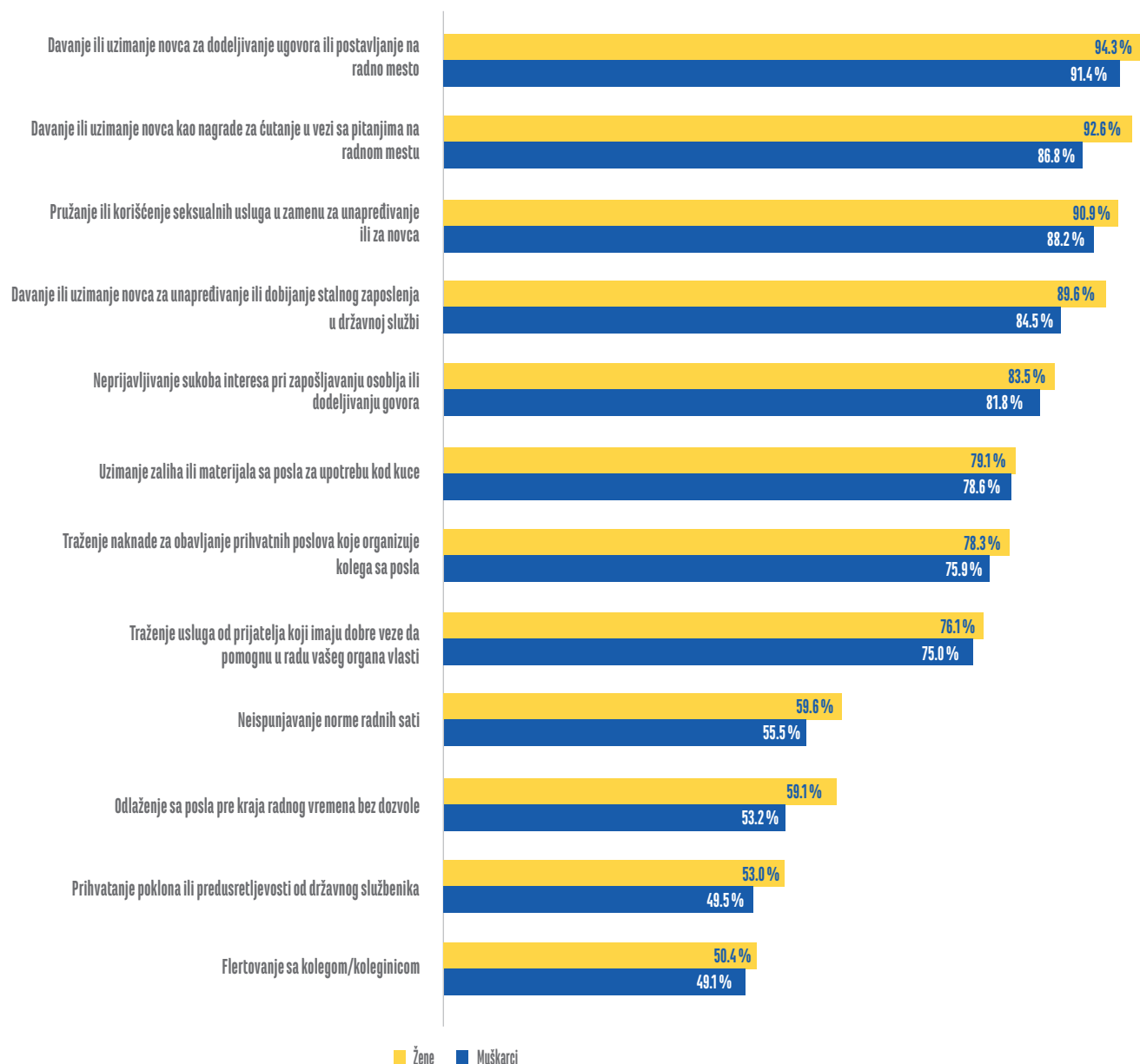
- davanje ili uzimanje novca za dodeljivanje ugovora ili postavljanje na radno mesto
- davanje ili uzimanje novca za unapređivanje ili dobijanje stalnog zaposlenja u javnoj službi
- neoprijavljivanje sukoba interesa pri zapošljavanju osoblja ili dodeljivanju ugovora
- davanje ili uzimanje nagrada za ćutanje u vezi sa pitanjima na radnom mestu
- pružanje ili korišćenje seksualnih usluga u zamenu za unapređivanje ili za novac

Sa druge strane, svega polovina anketiranih radnika na centralnom nivou smatra da su flertovanje sa kolegom/koleginicom (49,8 %) i prihvatanje poklona ili predusretljivosti od javnog službenika (51,3 %) vid korupcije.



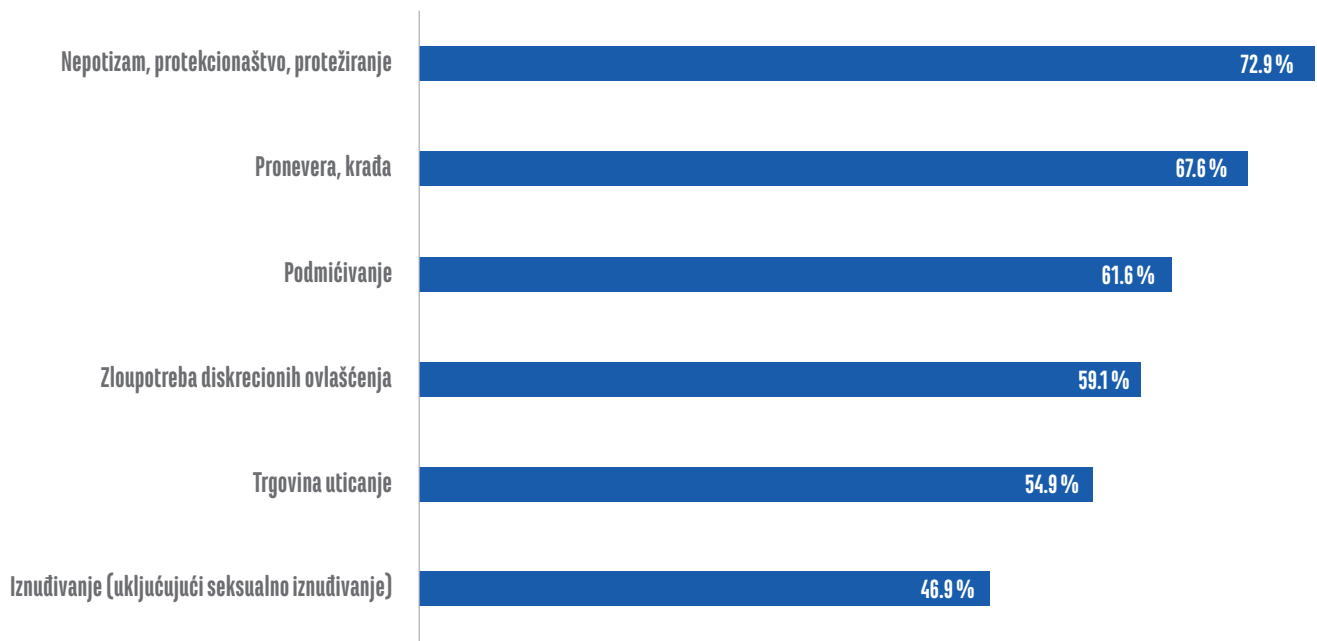
Slika 3. Postupci na radnom mestu koji su percipirani kao korupcijski – centralni nivo

U ovom pogledu nisu primećene veće razlike između muškaraca i žena koji su bili ispitanici, kao što se može videti na sledećem grafikonu.



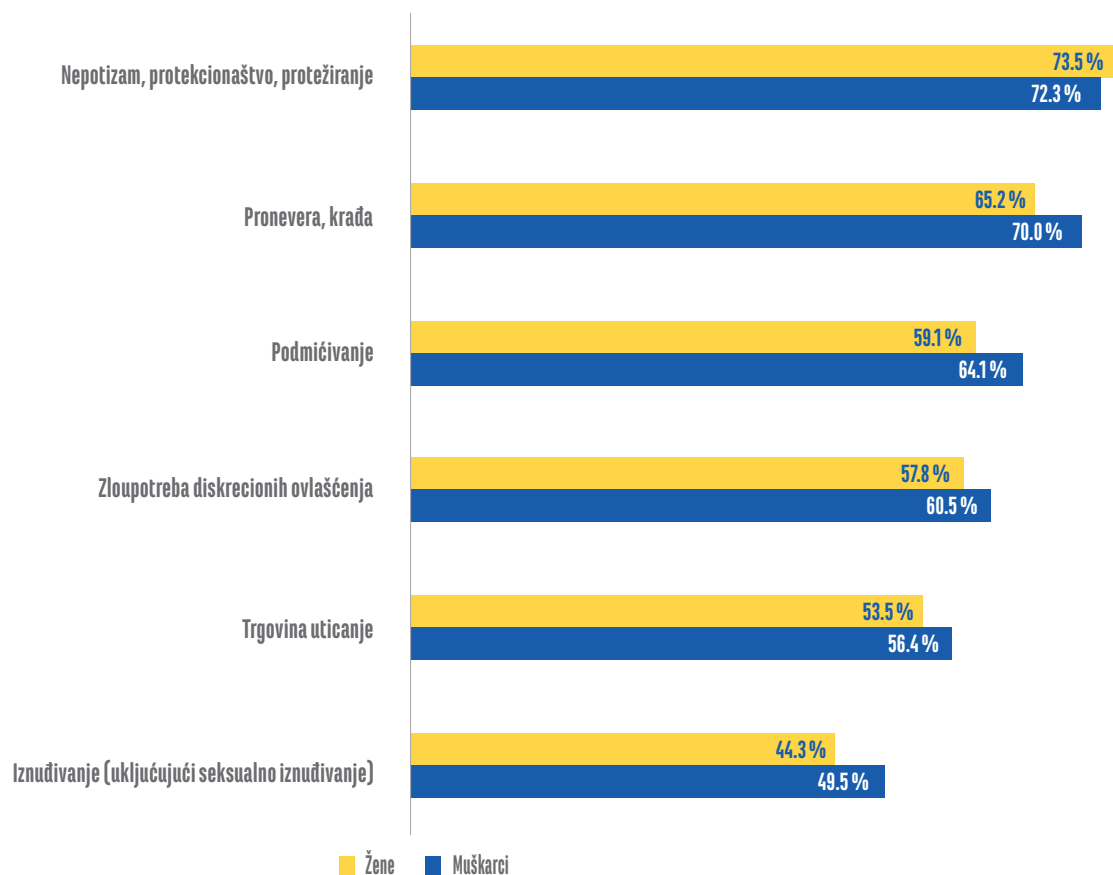
Slika 4. Postupci na radnom mestu koji su percipirani kao korupcijski – rasčlanjeni prema

Slični rezultati dobijeni su pri ispitivanju koji vidovi korupcije preovlađuju u celokupnoj javnoj službi na Kosovu. Odnosno, prema 73 % ispitanika “nepotizam, protekcijaštvo i protežiranje” kao vid korupcije prisutni su u javnoj službi. Nakon “nepotizma, protekcijaštva i protežiranja” slede “pronevera, krađa” (68 %) i “podmićivanje” (62 %), koji se smatraju preovlađujućim vidom korupcije. Sledeći grafikon prikazuje detaljne rezultate anketa na centralnom nivou za šest vidova korupcije.



Slika 5. Preovlađujući vidovi korupcije u javnoj službi – centralni nivo

Sa druge strane, nisu primećene nikakve suštinske razlike u mišljenju mušaraca i žena ispitanika u vezi sa preovlađujućim vidovima korupcije u javnoj službi Kosova.



Slika 6. Preovlađujući vidovi korupcije u javnoj službi – raščlanjeni prema rodu

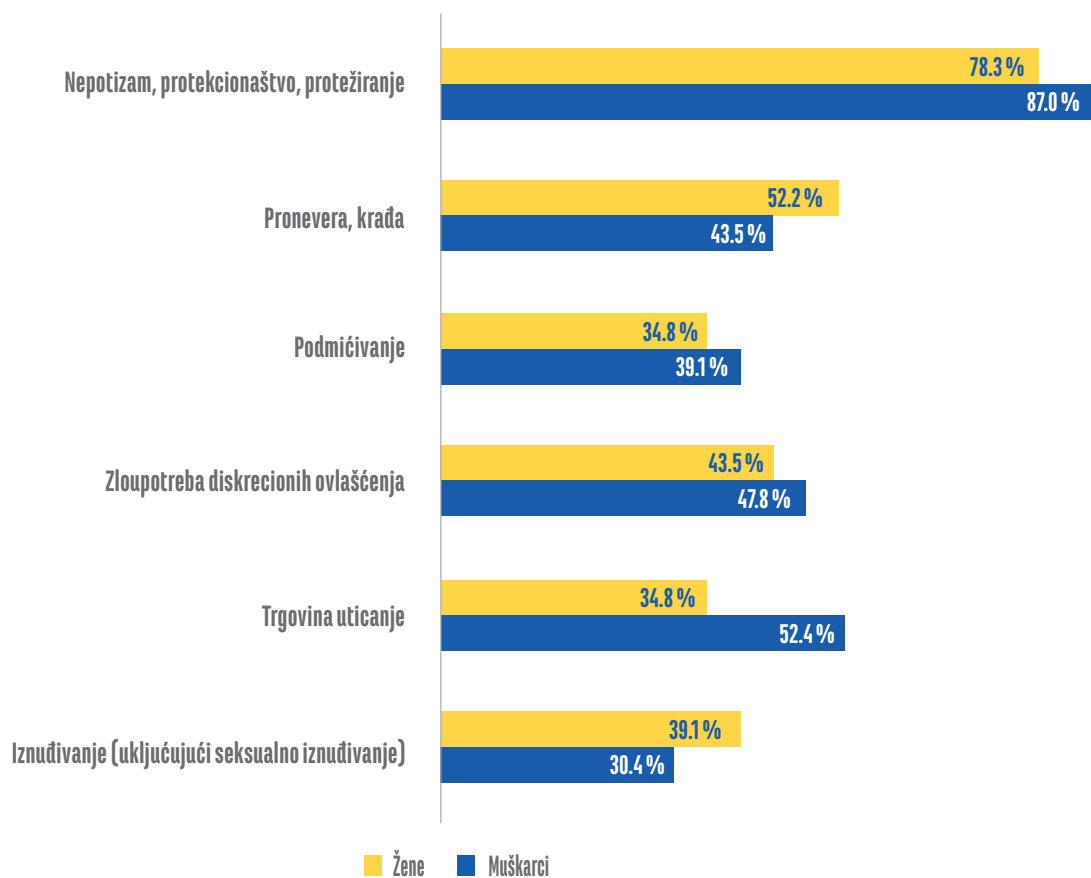
Tokom diskusija u fokus grupama muški ispitanici smatrali su da su nepotizam, protekcionaštvo i protežiranje prisutan vid korupcije u javnoj službi. Međutim, žene ispitanici nisu iznale svoje mišljenje u vezi sa ovim pitanjem, već su samo rekle da bi prijavile ukoliko bi bile svedoci takve korupcije. Međutim, učesnici oba roda složili su se da bi takve pojave mogle da budu veoma demotivisuće za osoblje koje se zaista marljivo radi kako bi napredovalo u karijeri.

“Radim već 10 godina u javnim institucijama i ljudi misle ukoliko tamo radite da ste automatski skloni ili umešani u korupciju. Na primer, mi se bavimo penzionim fondovima i ukoliko samo jedan minut kasnimo sa isplatom penzija ljudi odmah misle da radimo nešto nepošteno”.

- Muškarac učesnik fokus grupe

U vezi sa pitanjem prijavljivanja korupcije, svega 10 % ispitanika na centralnom nivou tvrdilo je da su bili svedoci korupcije na svom sadašnjem radnom mestu. Od onih koji su bili svedoci korupcije svega 37 % reklo je da ju je i prijavilo, što ukazuje da je stopa prijavljivanja na centralnom nivou jako mala.

Po rodnoj osnovi nije bilo razlika u pogledu procenata onih koji su bili svedoci korupcije, ali ima manjih razlika u pogledu vida korupcije čiji svedoci su bili. Konkretno, veći procenat muških ispitanika tvrdio je da su bili svedoci trgovine uticajem (52,4 %), u poređenju sa ženama ispitanicima (34,8%).



Slika 7. Vid korupcije čiji svedoci su zaposleni bili – raščlanjeno prema rodu

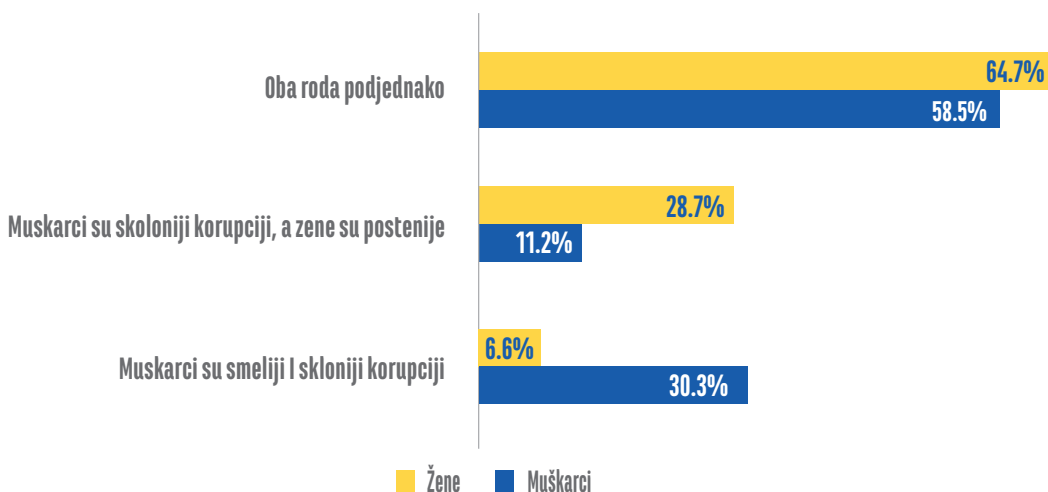
Žene učesnice u fokus grupi bile iznenađene time što nema dovoljno spremnosti da se korupcija prijavi. Druge učesnice su bile mišljenja da je to bilo zbog nedovoljnog poverenja u institucije vladavine prava, nepostojanja dokaza ili straha od osвете. Većina muškaraca bila je istog mišljenja, navodeći da se slaba zaštita nudi licima koja su svedoci korupcije ili koji je prijave. Kako bi se povećala stopa prijavljivanja neke učesnice predložile su finansijske nagrade kao vid stimulacije za one koji prijave korupciju; dok su drugi rekli da je potrebna bolja zaštita svedoka da bi se ta stopa povećala.

Pored toga, većina muškaraca i žena ispitanika u fokus grupama složila se da kada se slučajevi korupcije prijave postoje adekvatna pravna sredstva, odnosno disciplinske komisije. Međutim, neki javni službenici nisu bili upoznati procedurama koje treba sprovesti kada se radi o slučajevima korupcije, prema Krivičnom zakonu. Nekolicina muških ispitanika navela je da ukupno uzev nema dovoljno poverenja u pravosudni sistem, pa prema tome ovo takođe ima uticaja na nizak stepen prijavljivanja u javnoj službi.

Trebalo bi napomenuti da žene učesnice u diskusiji u fokus grupi nisu bile voljne da iznesu svoje mišljenje u vezi sa korupcijom u javnoj službi. Mnoge od njih su rekle da nisu sigurne da li postoji korupcija u javnoj službi i da niko ne bi trebalo da tvrdi da korupcija postoji osim ukoliko ima dokaze da potkrepi svoje tvrdnje. Sa druge strane, muškarci ispitanici bili su mišljenja da korupcija nije previše prisutna u javnoj službi, navodeći da je to više percepcija koja je nastala tokom niza godina.

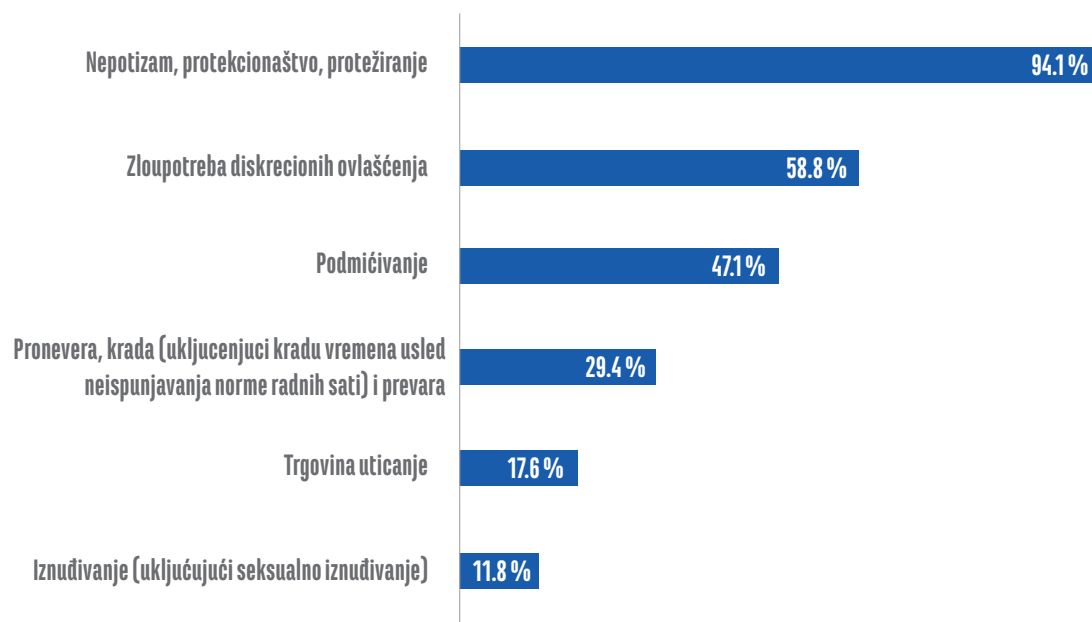
Takođe su rekli da su muškarci skloniji delima korupcije jer se nalaze na rukovodećim radnim mestima i jer su smeliji. Prema nekima od njih, žene imaju percepciju da korupcije ima više zbog toga što se na većini rukovodećih funkcija nalaze muškarci.

U vezi sa suzbijanjem korupcije, kada se analiziraju podaci dobijeni kvalitativnim anketama može se primetiti da od ukupno 55 ispitanika koji su odgovorili na pitanje njih 25 smatra da oba roda imaju jednaku ulogu. Svega šest ispitanika smatra da su muškarci smeliji i spremniji da se aktivno bore protiv korupcije, dok devet smatra da su žene poštenije od muškaraca i da muškarci skloniji tome da se bave korupcijom. Iako je veća verovatnoća da muškarci, a ne žene, smatraju da su oni smeliji, pa prema tome i skloniji korupciji, veća je verovatnoća da žene, za razliku od muškaraca, smatraju da su muškarci skloniji korupciji zbog toga što su žene poštenije.



Slika 8. Uloga rodova u suzbijanju korupcije – centralni nivo

Svega 4 % ispitanika je reklo da im je ponuđeno da uzmu učešća u korupciji na njihovom radnom mestu. Ukoliko se ovaj rezultat rodno raščlani, može se primetiti da je 6 % muškaraca ispitanika i 2 % žena ispitanika imalo ponudu da uzme učešća u korupciji. Većini njih ponuđeno je da uzmu učešća u nepotizmu, protekcionaštvu ili protežiranju, nakon čega slede zloupotreba diskrecionih ovlašćenja i podmićivanje.



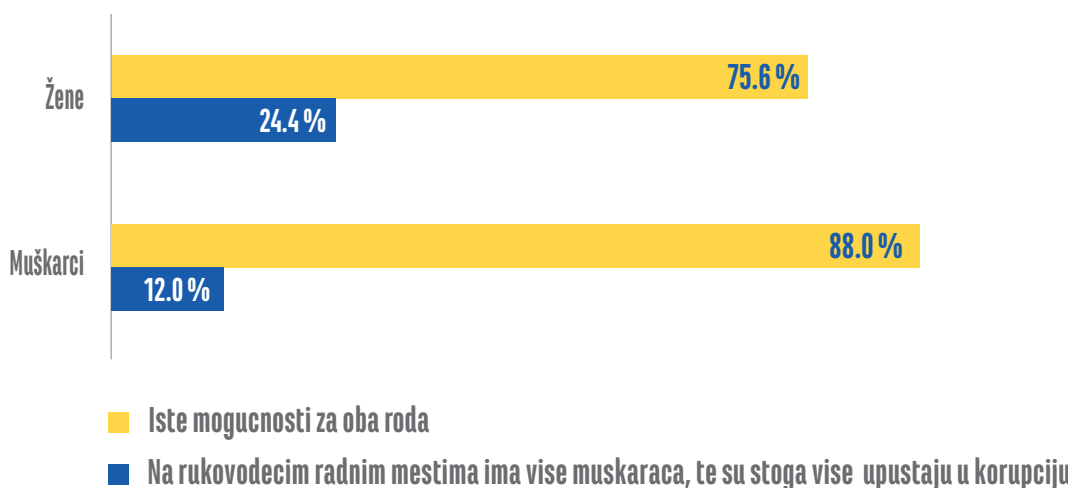
Slika 9. Ponuđeni vidovi uzimanja učešća u korupciji na radnom mestu – centralni nivo

U vezi sa pitanjem da li u javnoj službi postoje iste mogućnosti za muškarce i za žene u pogledu suzbijanja korupcije i nedovoljne transparentnosti, većina ispitanika, ili oko 80 % njih smatra da su one iste za oba roda i da se samo produbljuju kada se radi o ličnoj spremnosti na delovanje. Oko 20 % smatra da muškarci imaju više mogućnosti da se bore protiv korupcije jer ih je više na rukovodećim funkcijama u javnoj službi kada se radi o centralnom nivou.



Slika 10. Mogućnosti za korupciju i nedovoljna transparentnost – centralni nivo

Prema rezultatima, muškarci su skloniji da veruju da za oba roda postoje iste mogućnosti za korupcijske poslove.



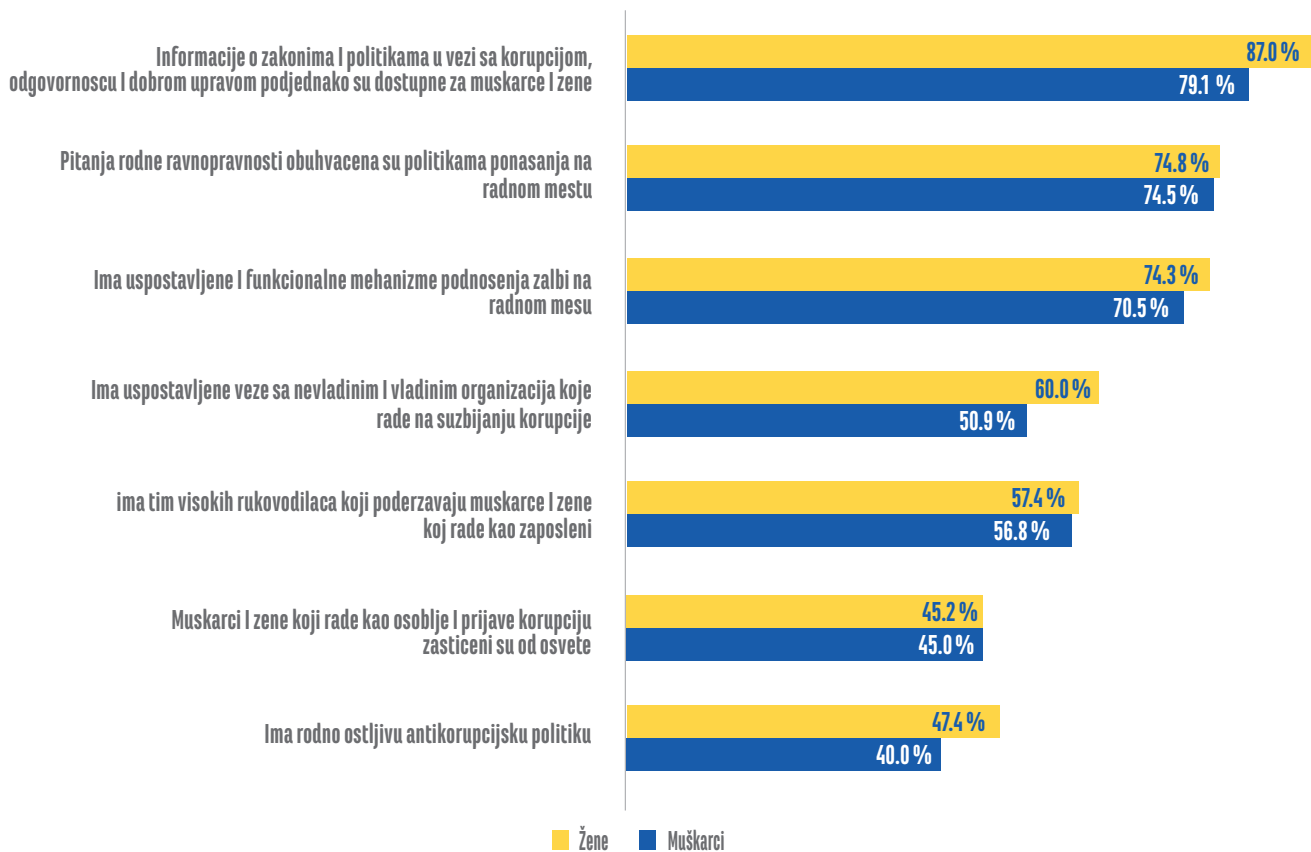
Slika 11. Mogućnosti za korupciju i nedovoljna transparentnost – raščlanjeno prema rodu

Zanimljivo je da ogromna većina zaposlenih u javnoj službi Kosova smatra da su korupcija i nedovoljna transparentnost u rukovodstvu javne službe u proteklom periodu rešavani prema postojećim zakonima i da nije bilo razlike u rešavanju između jednog i drugog roda.

Što se tiče toga na koji način javna služba podstiče muškarce i žene da progovore protiv korupcije ili nedovoljne transparentnosti u upravi, većina ispitanika kvantitativne studije navela je da su informacije o zakonima i politici u vezi sa korupcijom, odgovornošću i dobrom upravom u jednakoj meri dostupne muškarcima i ženama i da su pitanja rodne ravnopravnosti inkorporirana u svaku politiku postupanja na radnom mestu. Odgovor na ova konkretna pitanja može se detaljno videti na sledećem grafikonu.



Slika 12. Na koji način javna služba podstiče muškarce i žene da progovore protiv korupcije ili nedovoljne transparentnosti u upravi – centralni nivo



Slika 13. Na koji način javna služba podstiče muškarce i žene da progovore protiv korupcije ili nedovoljne transparentnosti u upravi – raščlanjeno prema rodu

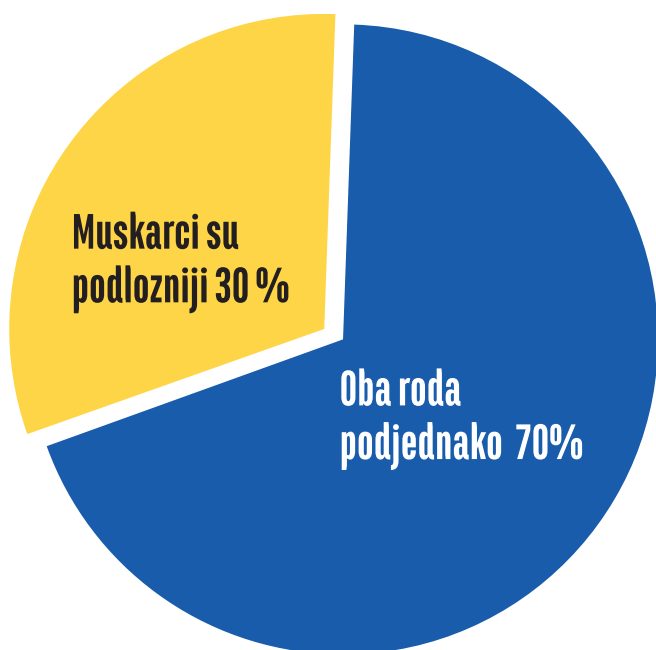
U vezi sa tim ko ima koristi od korupcije i nedovoljne transparentnosti, bilo da je ista za muškarce i žene, odgovori iz kvalitativnih anketa pokazali su da većina smatra da niko nema koristi od korupcije ili da su korupciji jednako podložna oba pola. Odnosno, oko 75 % je podržalo tu pretpostavku, a svega 25 % je smatralo da više koristi od korupcije imaju muškarci, jer se više bave korupcijom i ima ih više na funkcijama na kojima se donose odluke na radnom mestu.

Rezultati na osnovu kvalitativnih podataka pokazali su slično obrazloženje po pitanju toga ko je podložniji korupciji, muškarci ili žene, odnosno 30 % službenika institucija odgovorilo je da su korupciji podložniji muškarci, zbog činjenice da se više bave korupcijom ili zbog toga što su više u poziciji da budu podložni korupciji.

Preostalih 70 % smatralo je da su oba roda u približnoj meri podložna korupciji i da je društvo u celini podložno korupciji, te da to nije problem koji se određuje prema rodu.

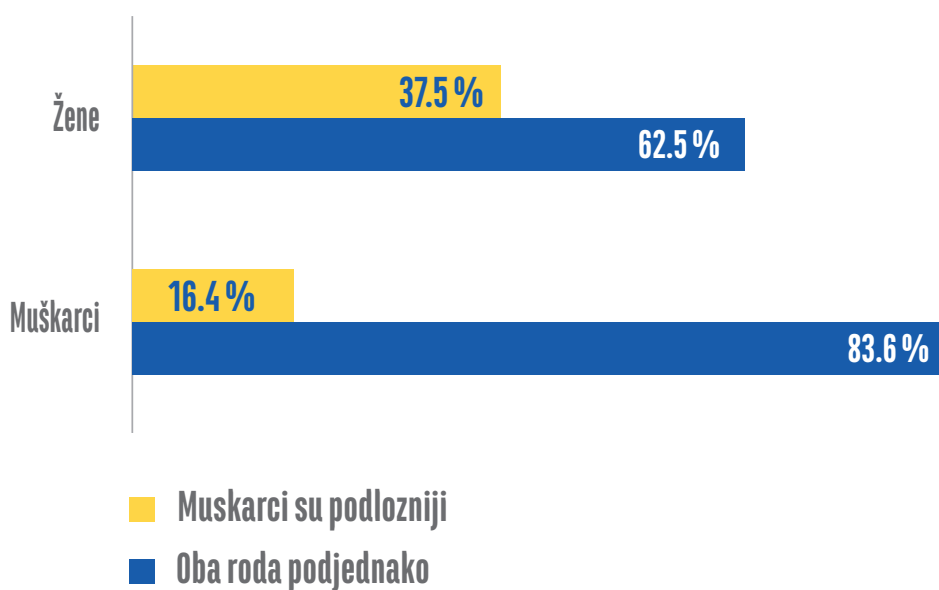
“Muškarci su podložniji korupciji jer se ne plaše da rizikuju.”

Žena ispitanik u iscrpnim anketama



Slika 14. Podložni korupciji, muškarci ili žene? – centralni nivo

Rezultati na osnovu kvalitativnih raščlanjenih podataka po rodnoj osnovi pokazuju da su žene sklonije da veruju da su muškarci podložniji korupciji.

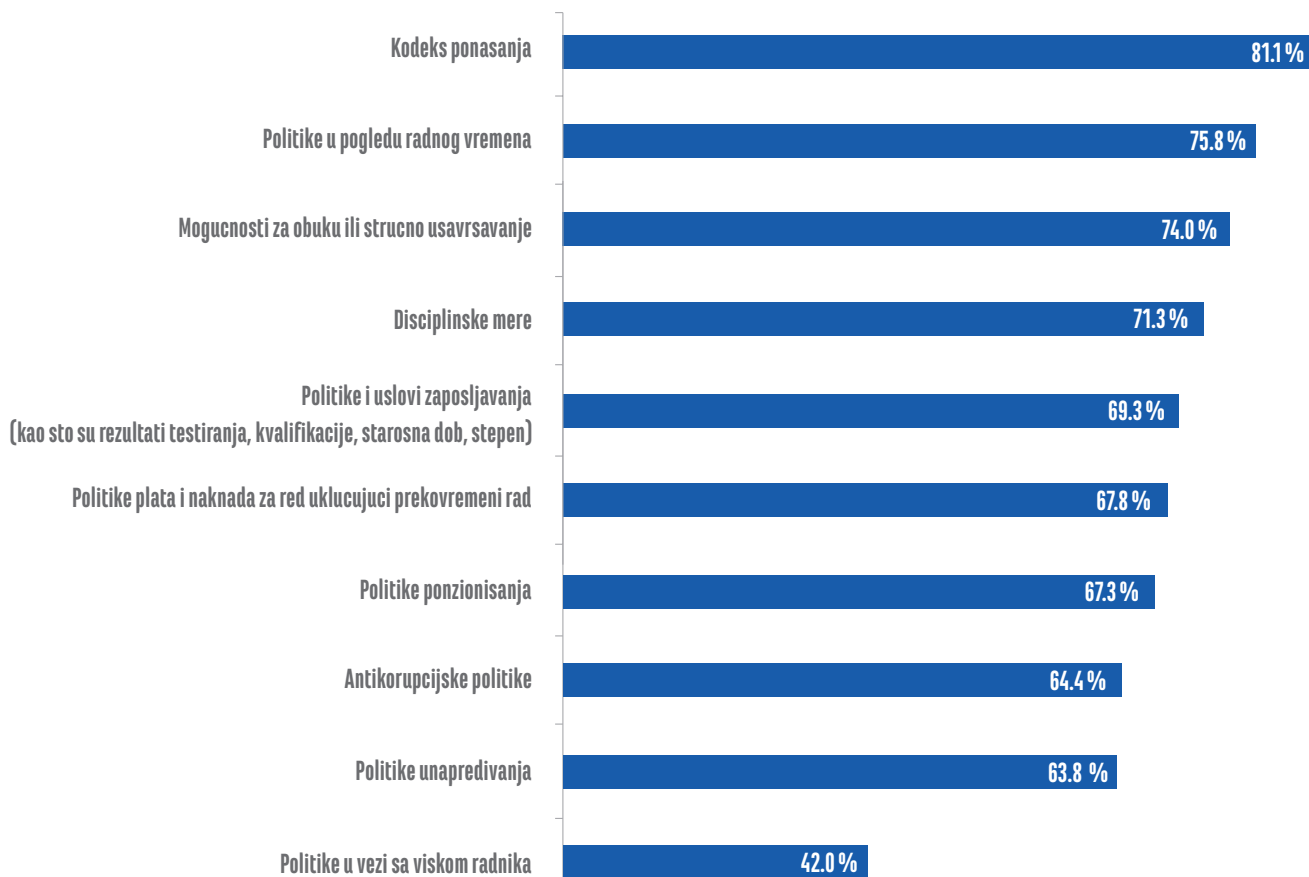


Slika 15. Podložni korupciji, muškarci ili žene? – raščlanjeno prema rodu

Na kraju, većina ispitanika smatra da su lica koja prijave korupciju zaštićena ili zakonom ili anonimnošću. Naročito su žene ispitanici više upoznate sa tim da u svakoj instituciji postoji službenik zadužen da se bavi pitanjima korupcije. Međutim, većina se i dalje slaže da ne postoji institucionalna pomoć za ljude koji prijave korupciju.

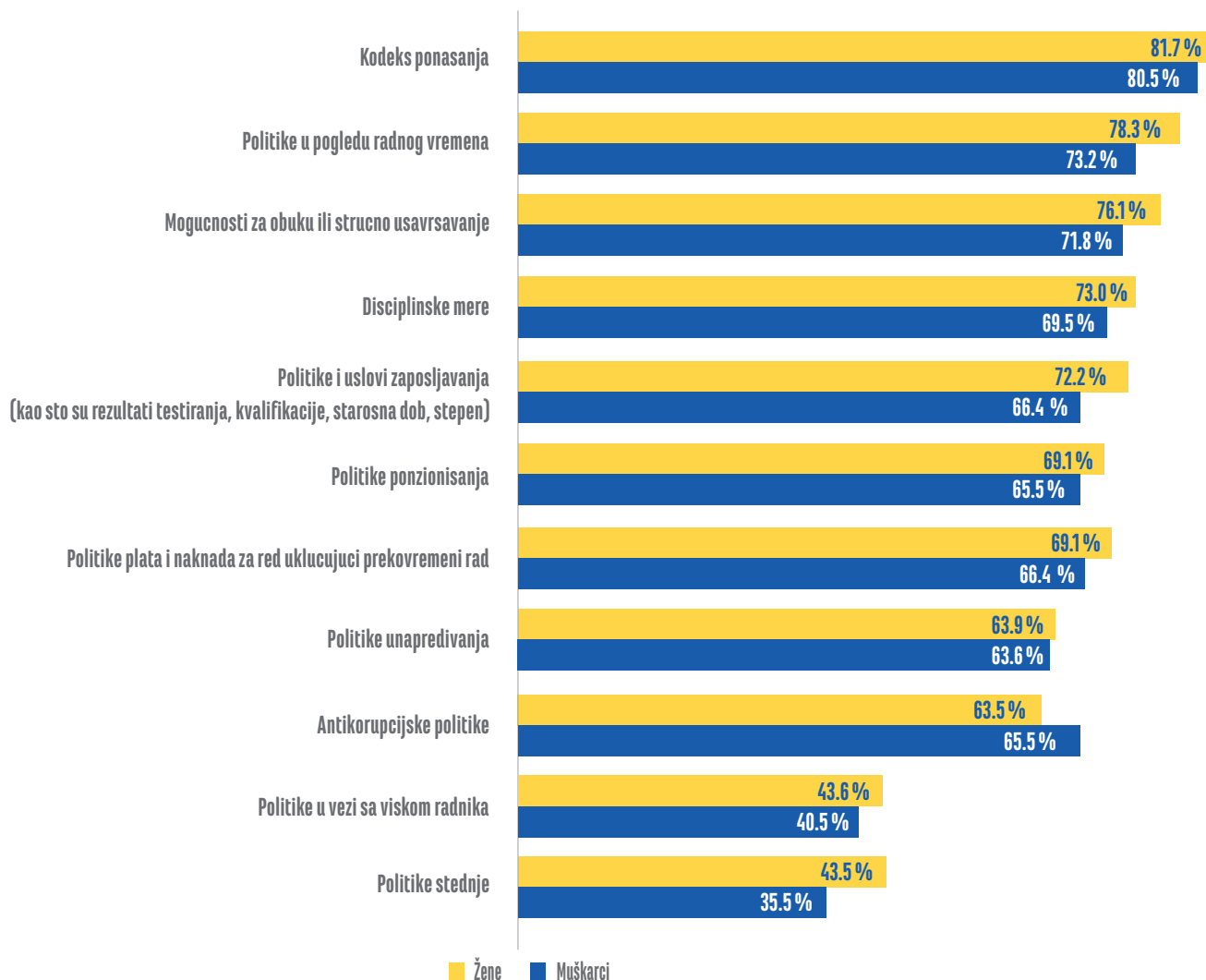
5.3. Zapošljavanje, rukovođenje zaposlenima

Kada se radi o politici radnih mesta na centralnom nivou, preko polovine ispitanika (60 % na centralnom nivou) izjavilo je da im nije data mogućnost da se upoznaju sa “politikom štednje”, a 58 % izjavilo je da im nije data mogućnost da se upoznaju sa “politikom u pogledu viška zaposlenih”.



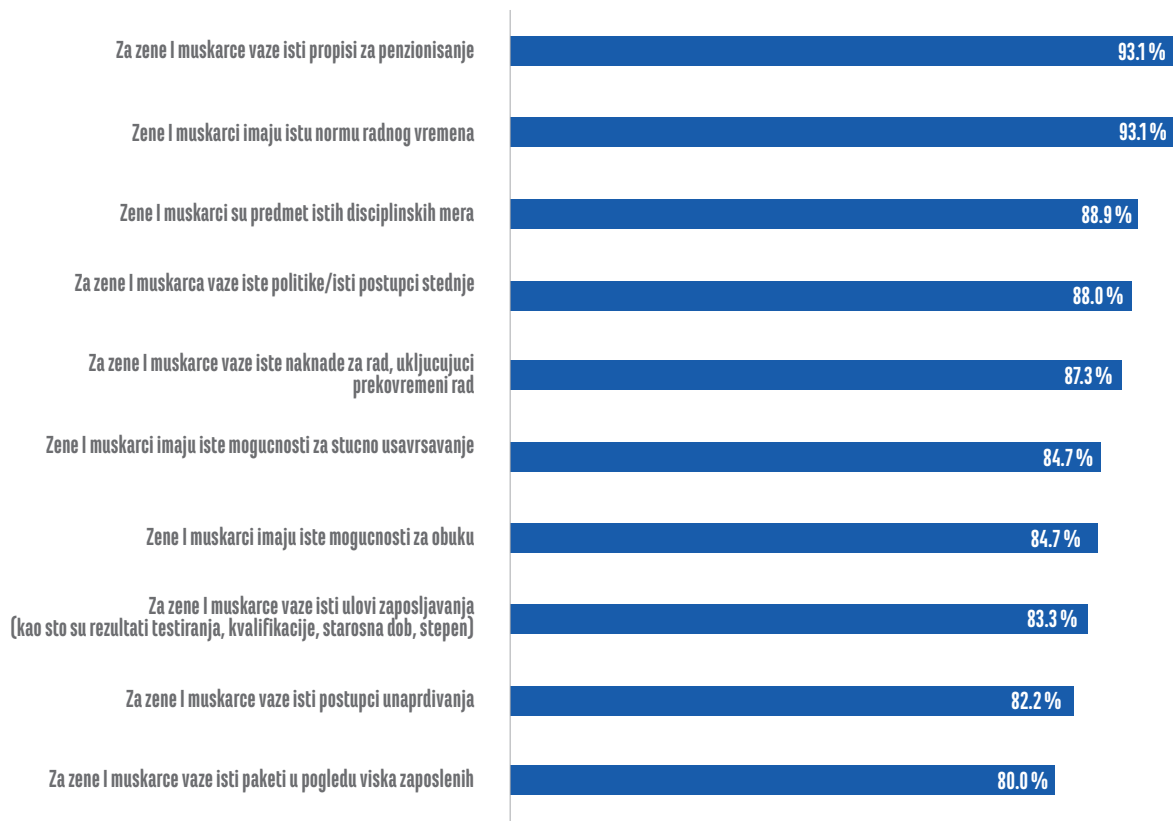
Slika 16. Politika radnih mesta u vezi sa zapošljavanjem, koja je osoblju dostupna – centralni nivo

U pogledu rodni varijacija – nije primećena bitna razlika u tom smislu.



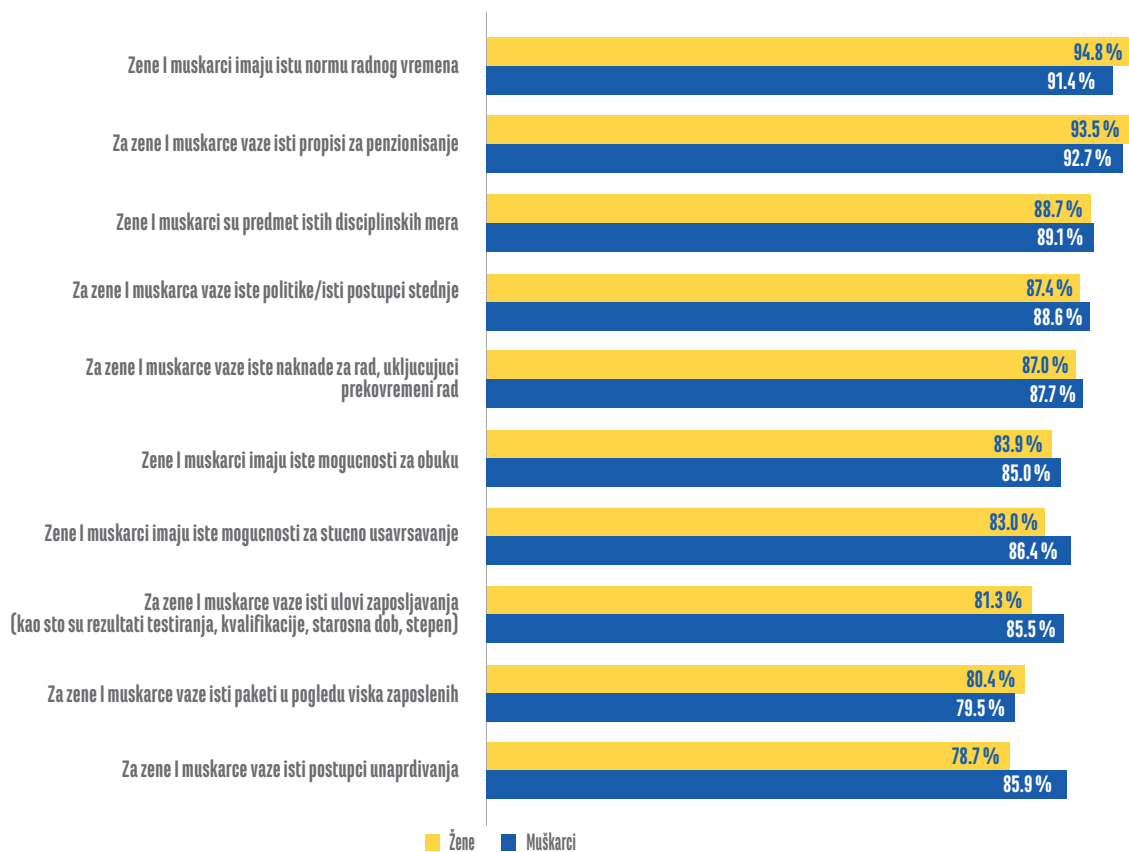
Slika 17. Da li Vam je dostupna politika radnih mesta u vezi sa Vašim zapošljavanjem? (% potvrdnih odgovora) – raščlanjeno prema rodu

Zanimljivo je da u vezi sa rodnim razlikama u pogledu tretmana na poslu većina ispitanika misli da žene i muškarci imaju iste uslove za rad u javnoj službi. Odnosno, 87 % izjavilo je da su uslovi za rad isti za muškarce i za žene.



Slika 18. Uslovi za rad u javnoj službi za žene i muškarce – centralni nivo

I žene i muškarci ispitanici dali su slične odgovore u vezi sa uslovima za rada za muškarce i žene. Sledeći grafikon detaljno prikazuje procenete.



Slika 19. Uslovi za rad u javnoj službi za žene i muškarce – raščlanjeno prema rodu

U vezi sa drugim konkretnim pitanjima, kao što su: da li su muškarci i žene predmet istih postupaka u sklopu politika štednje, istih paketa u pogledu viška zaposlenih, iste plate i naknada za rad, istog broja radnih sati i slično tome, većina odgovora bila je na visokih 80 i više odsto. U ovim slučajevima postojao je veoma pozitivan trend poštovanja zakona koji se odnose rodnu ravnopravnost na raznim nivoima zapošljavanja.

Prema ispitanicima u kvalitativnim anketama u poslednjoj godini nije bilo popunjavanja radnim mesta putem direktnog imenovanja, izuzev nekoliko slučajeva povremenih imenovanja stručnjaka, što ukazuje na potpuno sprovođenje Zakona o javnim službenicima. Uz to, većina učesnika fokus grupa bila je mišljenja da sadašnji rukovodioci u svojim institucijama do najviših rukovodećih funkcija napredovali preko pravilno sprovedenih konkursa za radna mesta i unapređenja, premda je nekolicina navela da je bilo slučajeva napredovanja po političkoj pripadnosti. Međutim, oni nisu smatrali da je ovo na rodnoj osnovi, i kako muškarci tako i žene mogu potencijalno biti imenovani na osnovu njihovih političkih uverenja i pripadnosti. U ženskoj fokus grupi neke od ispitanica izjavile su da se muškarci nalaze na boljim položajima i da imaju bolje veze sa političkim partijama.

Štaviše, rezultati kvalitativnih anketa pokazuju da, prema ogromnoj većini radnika centralnog nivoa vlasti, nije bilo nikakve diskriminacije po rodnoj osnovi u pogledu imenovanja. Međutim, neki ispitanici su izjavili da ženama nisu pruženi nikakvi dodatni podsticaji kako bi se prijavljivale.

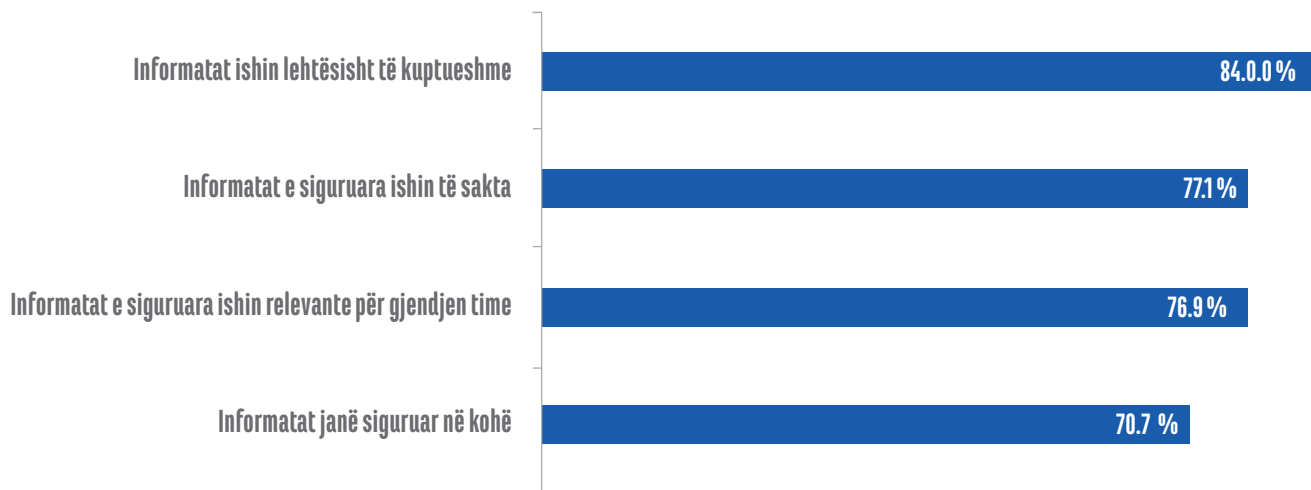
U vezi sa postojećim politikama unapređivanja kojima se ravnomerno unapređuju žene i muškarci, gotovo svi ispitanici u kvalitativnim anketama su se složili da u predmetnim institucijama postoje takve politike i da su u skladu sa ravnopravnim tretmanom kada se

“Ne verujem da ima diskriminacije. Ovaj proces zavisi od uspešnosti i kvalifikacija zaposlenog”

Žena ispitanik u iscrpnim anketama

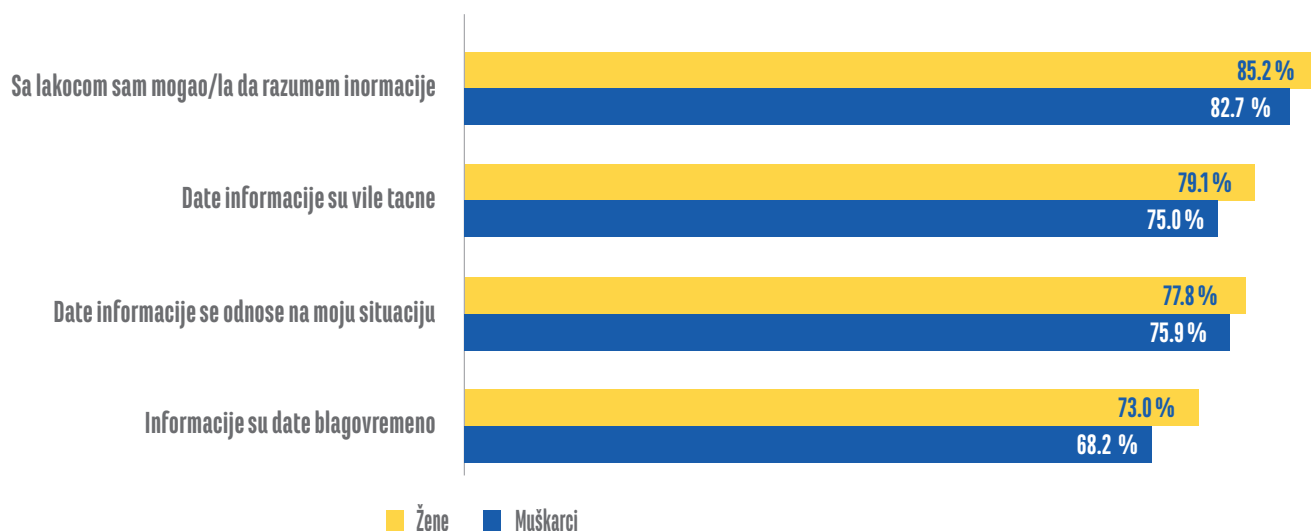
radi o unapređivanju žena i muškaraca. Pored toga, svi ispitanici su rekli da su plate za muškarce i žene sa sličnim kvalifikacijama i iskustvom iste na osnovu Zakona o javnim službenicima.

Većina anketiranih javnih službenika na centralnom nivou izjavila je da su informacije date u politikama i propisima lako razumljive, tačne, da se odnose na njihovu situaciju i, takođe, da su date blagovremeno. U ovom smislu nisu primećene nikakve razlike između muškaraca i žena koji rade kao osoblje.



Slika 20. Kako biste opisali informacije date u politikama i propisima? – centralni nivo

Nuk janë vërejtur dallime të mëdha në mendimet e të punësuarve burra dhe gra lidhur me informatat e siguruara përmes politikave dhe rregulloreve.



Slika 21. Kako biste opisali informacije date u politikama i propisima? – Raščlanjeno prema rodu

Zanimljivo je da, imajući u vidu prethodne pozitivne brojke u vezi sa rodnom ravnopravnošću, na pitanje da li su žene prethodnih godina unapređivane na radna mesta po istoj stopi kao muškarci, visokih 31 % ispitanika u kvalitativnim anketama smatra da to nije slučaj.

Većina objašnjenja bila je u skladu sa mišljenjem da se ovo dešava 'jer su muškarci kvalifikovaniji od žena'. U tom smislu, muškarci koji su učestvovali u anketi bili su mišljenja da na radnim mestima na kojima se donose odluke nema dovoljno žena.

U ovom smislu, neki od muškaraca ispitanika u diskusijama fokus grupa smatrali su da je ostvaren napredak, ali da nije sveopšti i da u nekim institucijama i dalje ima jako malo žena na rukovodećim radnim mestima. Sa druge strane, učesnice ženske fokus grupe izjavile su da se situacija u velikoj meri poboljšala u poslednjih šest godina, tvrdeći da je svest koju su žene podigle u vezi sa važnošću sticanja odgovarajućeg obrazovanja i pohađanja obuka veoma doprineo tome da se poveća broj žena na rukovodećim radnim mestima. Jedna od njih je rekla da je 2008. godine u njenoj instituciji na mestu direktora bila samo jedna žena, a da ih sada ima sedam.

Prema 18 % ispitanika u kvantitativnoj anketi u javnoj upravi postoje diskreciona ovlašćenja putem kojih rukovodstvo može određenim radnicima dodeliti dodatnu zaradu ili beneficije. Upitani da li su kriterijumi za dodelu dodatne zarade i beneficija dostupni za svo osoblje, 56 % njih reklo je da jesu.

5.4. Transparentnost – dostupnost informacija i zakona

U vezi sa procesom davanja informacija osoblju o politikama i zakonima, ogromna većina ispitanika koji su učestvovali u kvalitativnoj studiji izjavila je da se osoblje redovno informiše putem redovnih sastanaka, elektronske pošte, javnih oglasnih tabli i institucionalnih cirkularnih dopisa i čak preko Fejsbuk profila.

Većina ispitanika rekla je da su informacije dostupne svakome kome su potrebne, izuzev slučajeva kada su informacije bile dostupne rukovodiocu ili licima na višim funkcijama kao što je koordinator/direktor zbog punog pristupa internetu. Svi ispitanici su izjavili da su informacije pružane blagovremeno, da su bile relevantne i lako razumljive.

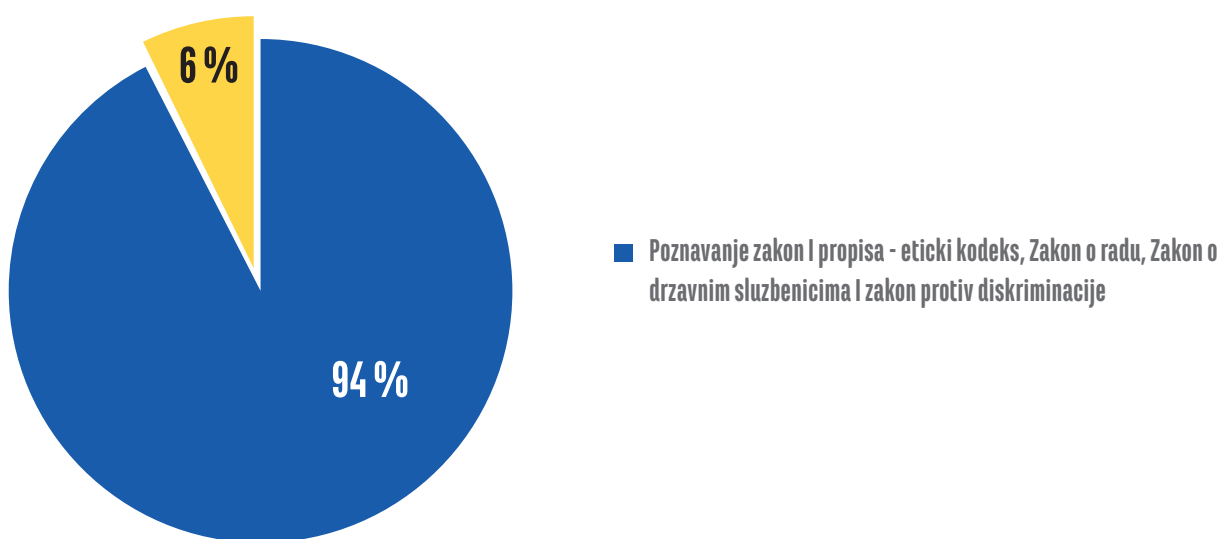
6. REZULTATI: LOKALNI NIVO

6.1. Politike rodne ravnopravnosti, propisi i sprovođenje

Ispitanici na lokalnom nivou su generalno zadovoljni informacijama datim u radnim politikama i propisima koje su im dostupne. U vezi sa politikama rada 61 % anketiranih ispitanika na lokalnom nivou je tokom kvantitativne ankete izjavilo da im “politike štednje” nisu bile dostupne, a 58 % je reklo da im “politike u vezi sa viškom radnika” nisu bile dostupne.

Slično službenicima na centralnom nivou, a u vezi sa pitanjem šta Vaše odeljenje trenutno radi na promovisanju integriteta, odgovornosti, transparentnosti i borbe protiv korupcije kod muškaraca i žena koji su javni službenici, odgovori su u osnovi bili isti tokom kvalitativnih anketa na lokalnom nivou. Oni su se kretali u rasponu od oslanjanja na postojeće zakone, etički kodeks, redovne sastanke ljudskih resursa i osoblja, redovne debate i diskusije po ovom pitanju, službenike koji rade na pitanjima korupcije, do činjenice da ništa nije učinjeno u tom pogledu. Jedan broj odeljenja je odgovorio potvrdno u vezi sa zauzimanjem proaktivnog pristupa u promovisanju integriteta, odgovornosti i borbe protiv korupcije kod muškaraca i žena koji su javni službenici, putem diskusija, sastanaka osoblja, preporuka i sličnih mera, sa ciljem unapređivanja rodne ravnopravnosti.

U vezi sa tim u kojoj meri su javni službenici upoznati sa postojanjem mehanizama koji se koriste za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti i u okviru organizacije, oko 94 % ispitanika u kvalitativnim anketama bilo je upoznato sa tim da postoji Zakon o rodnoj ravnopravnosti, etički kodeks, Zakon o radu, Zakon o javnoj službi i, u nekim slučajevima, Zakon protiv diskriminacije. Neki od njih su naveli da u njihovim opštinama postoje službenici za rodnu ravnopravnost ili čak posebna odeljenja u nekim slučajevima. Preostalih 6 % nije bilo upoznato da postoje zakoni ili propisi.



Slika 22. Upoznatosti javnih službenika sa postojanjem mehanizama koji se koriste za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti – lokalni nivo

6.2. Korupcija

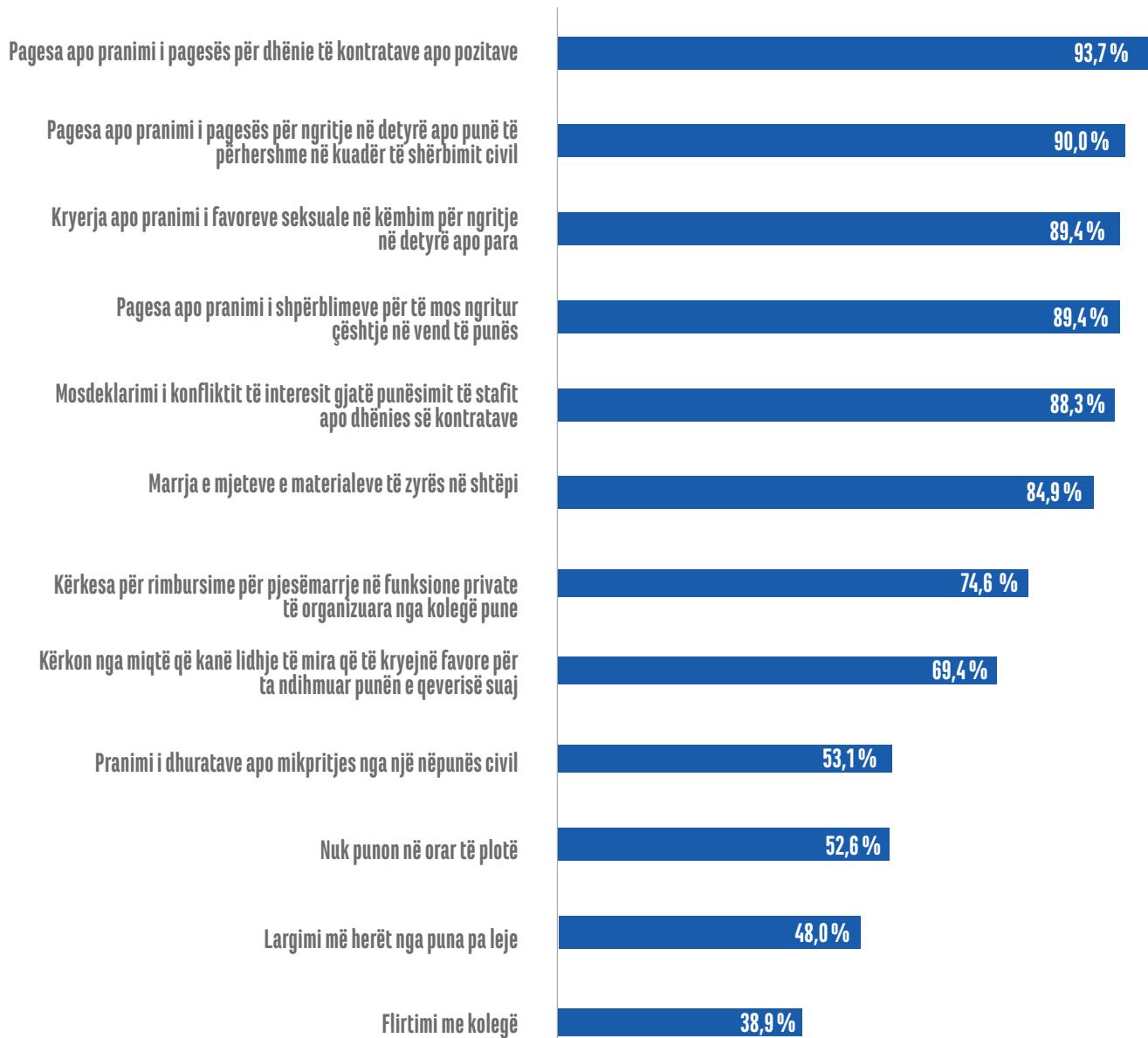
Kada je zatraženo da daju ocenu stepena prisustva korupcije u javnoj službi na lokalnom nivou na Kosovu, prosečna ocena ispitanika na lokalnom nivou iznosila je 2.72, pri čemu 1 znači “nije prisutna”, a 5 znači “veoma je prisutna

Učesnici muške fokus grupe bili su mišljenja da korupcija nije jako prisutna u javnoj službi, navodeći da je to više percepcija koja je nastala tokom godina. Takođe su rekli da su muškarci skloniji delima korupcije jer se nalaze na rukovodećim radnim mestima i jer su smeliji. Prema nekima od njih, žene imaju percepciju da korupcije ima više zbog toga što se na većini rukovodećih funkcija nalaze muškarci. Sa druge strane, žene učesnice nisu bile spremne da podele mnogo informacija u vezi sa korupcijom, tvrdeći da nisu bile svedoci takvih pojava.

Kvantitativna analiza takođe je pokazala da postoje određene percepcije o postojećoj korupciji u raznim vidovima na lokalnom nivou. Preko 85 % ispitanika na lokalnom nivou bilo je mišljenja da su sledeći postupci na radnom mestu korupcijski:

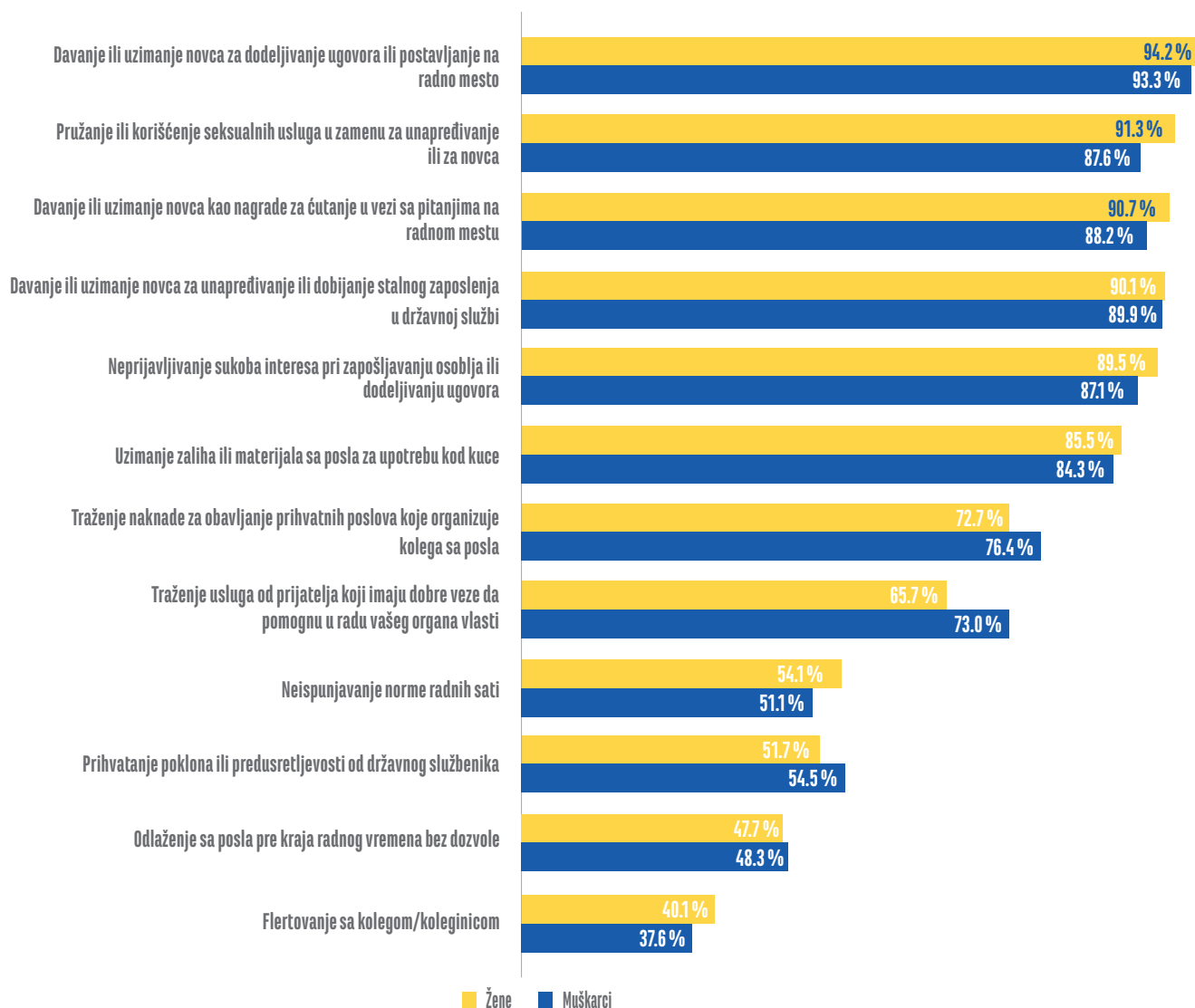
- davanje ili uzimanje novca za dodeljivanje ugovora ili postavljanje na radno mesto
- davanje ili uzimanje novca za unapređivanje ili dobijanje stalnog zaposlenja u javnoj službi
- neprijavlivanje sukoba interesa pri zapošljavanju osoblja ili dodeljivanju ugovora
- davanje ili uzimanje nagrada za ćutanje u vezi sa pitanjima na radnom mestu
- pružanje ili korišćenje seksualnih usluga u zamenu za unapređivanje ili za novac

Međutim, manje od polovine anketiranih radnika na centralnom nivou smatra da su flertovanje sa kolegom/koleginicom (39 %) i odlaženje sa posla pre kraja radnog vremena bez dozvole (51,3 %) korupcionaški postupci. Detaljni rezultati prikazani su na sledećem grafikonu.



Slika 23. Postupci na radnom mestu koji se smatraju korupcijskim – lokalni nivo

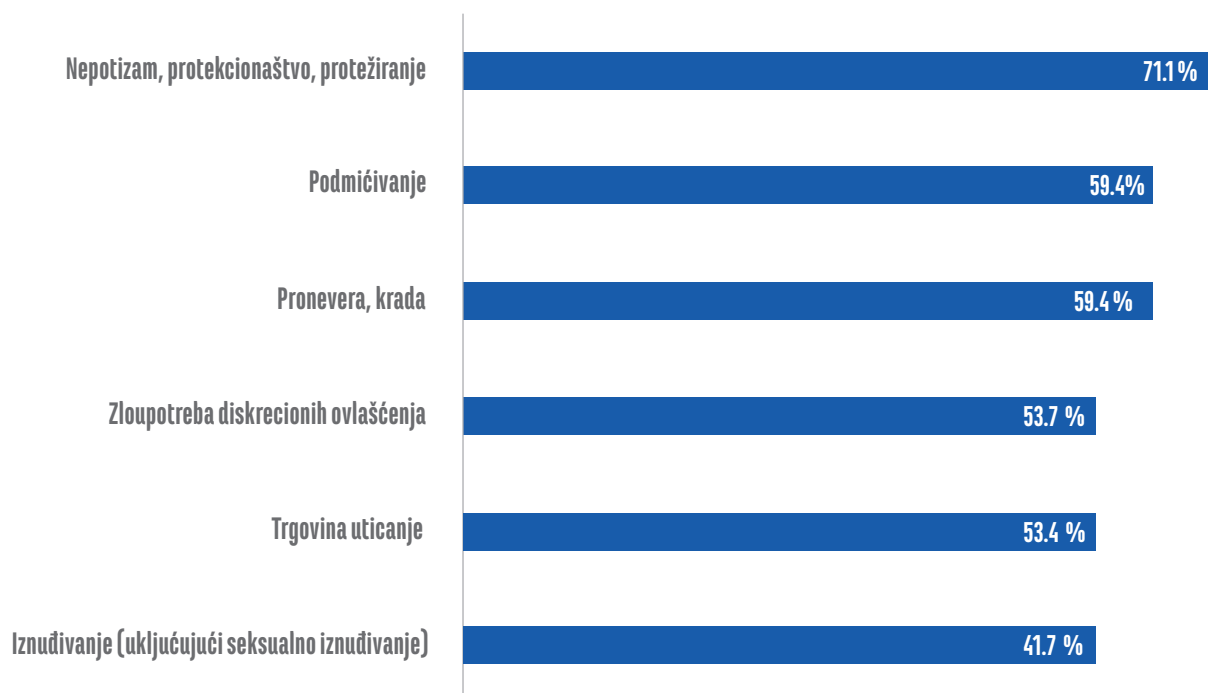
Nisu ustanovljena bitna odstupanja u mišljenjima muškaraca i žena ispitanika u vezi sa postupcima na radnom mestu koji se smatraju korupcijskim.



Slika 24. Postupci na radnom mestu koji se smatraju korupcijskim – raščlanjeni prema rodu

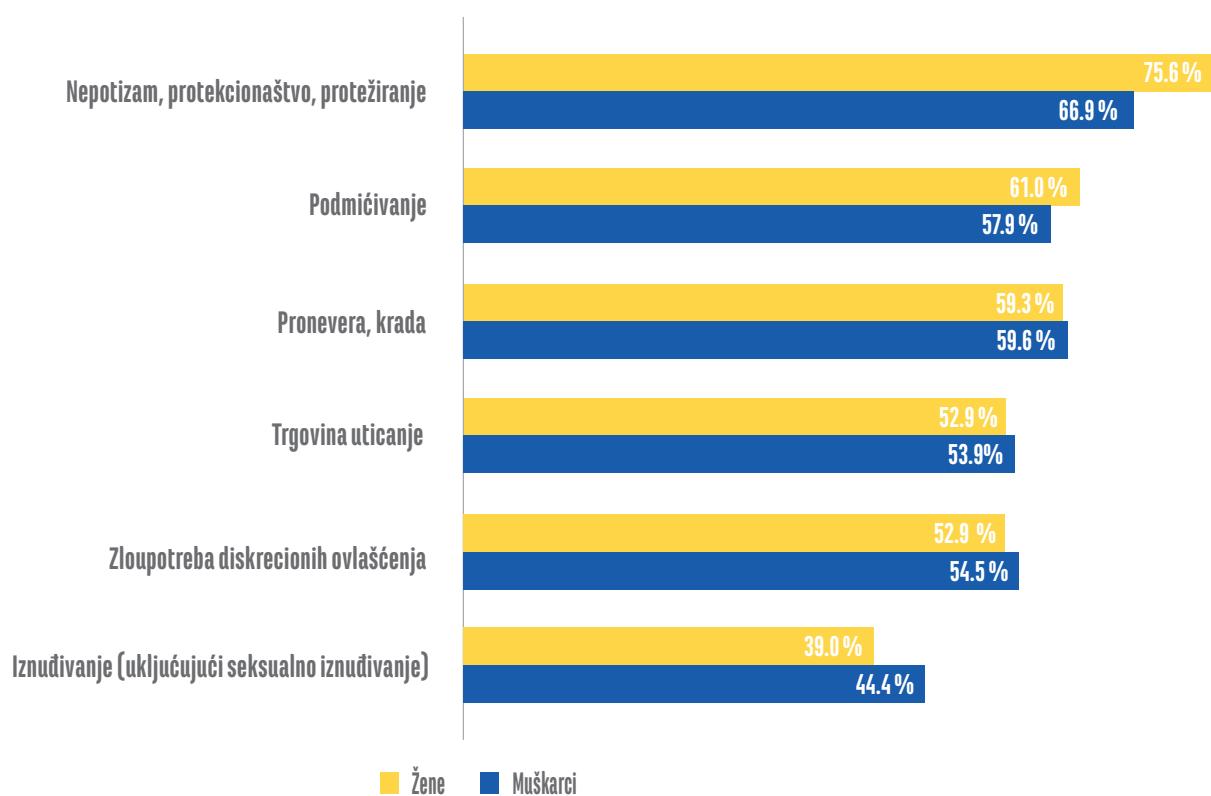
71% ispitanika na lokalnom nivou smatra da su “nepotizam, protekcijaštvo i protežiranje” vid korupcije koji postoji u čitavoj javnoj službi na Kosovu.

Rezultati su dobijeni prilikom ispitivanja koji vidovi korupcije prevladaju na lokalnom nivou na Kosovu. Pored “nepotizma, protekcijaštvo i protežiranja”, 59 % ispitanika smatra takođe ima “podmićivanja” i “pronevere i krađe”, nakon čega slede “zloupotreba diskrecionih ovlašćenja”, “trgovina uticajem” i “iznuđivanje”.



Slika 25. Preovlađujući vidovi korupcije u javnoj službi – lokalni nivo

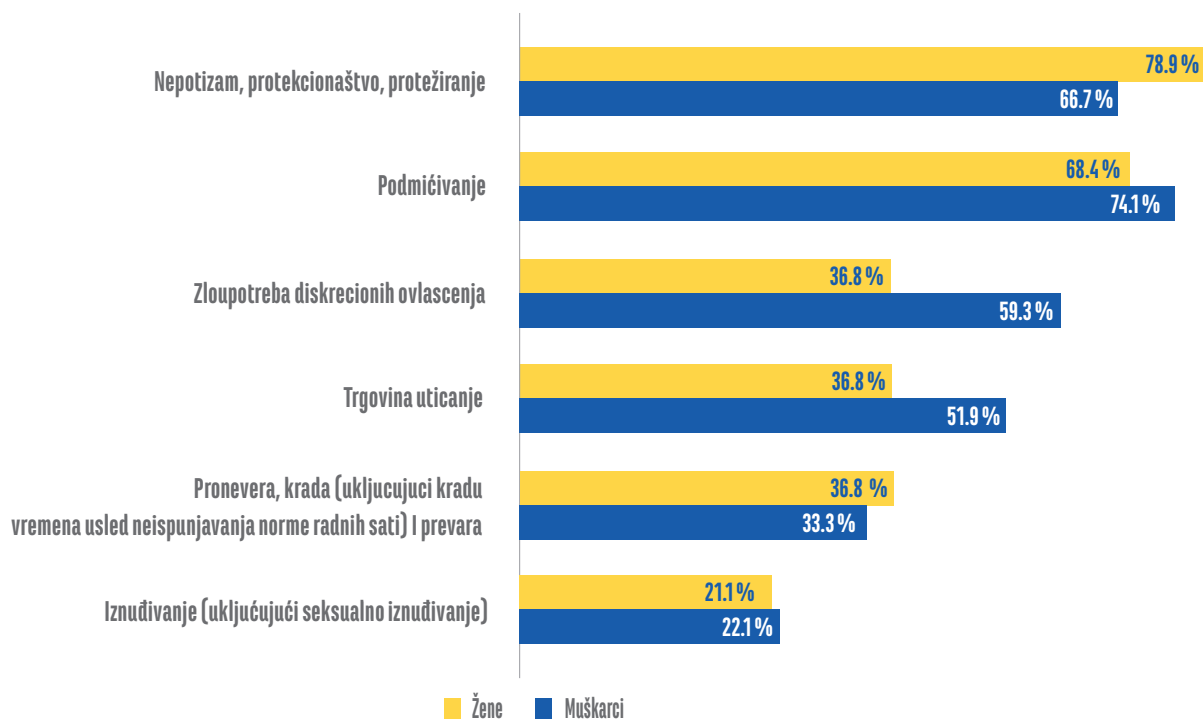
Po rodnoj osnovi nisu primećene nikakve razlike između muškaraca i žena koji rade u lokalnim institucijama u vezi sa njihovim mišljenjem o preovlađujućim vidovima korupcije u javnoj službi.



Slika 26. Preovlađujući vidovi korupcije u javnoj službi – raščlanjeni prema rodu

Dok su muški ispitanici tokom kvalitativnih anketa izneli svoj stav da su nepotizam, protekcijaštvo i protežiranje prisutan vid korupcije u javnoj službi, žene ispitanice nisu iznale svoje mišljenje u vezi sa ovim pitanjem, već su samo rekle da bi prijavile ukoliko bi bile svedoci takve korupcije. Žene se nisu bavile pitanjem u kojoj meri bi drugi vidovi korupcije, kao što su nepotizam i protekcijaštvo, mogli da utiču na njihovo unapređivanje i zapošljavanje u javnoj službi. Poređenja radi, stepen zastupljenosti žena na lokalnom nivou uprave ne prelazi 15,26 % na nivou javne službe. Međutim, učesnici oba roda složili su se da bi ovakve pojave mogle da budu jako demotivisuće za osoblje koje marljivo radi da bi napredovalo u karijeri.

U vezi sa pitanjem prijavljivanja korupcije 13 % odsto anketiranih predstavnika na lokalnom nivou tvrdilo je da su bili svedoci korupcije na njihovom sadašnjem radnom mestu, a svega 22 % njih prijavilo je korupciju svedoci koje su bili. Oko 15 % muškaraca ispitanika reklo je da su bili svedoci korupcije, u odnosu na 11 % žena ispitanika koje su tvrdile isto. Najčešći vid posvedočene korupcije bili su “nepotizam, protekcijaštvo i protežiranje”, nakon čega sledi “podmićivanje”. U ovom smislu nisu ustanovljene bitne razlike između muškaraca i žena ispitanika, osim što je veći procenat muškaraca koji su bili svedoci korupcije bio svedok trgovine uticajem, u odnosu na žene.



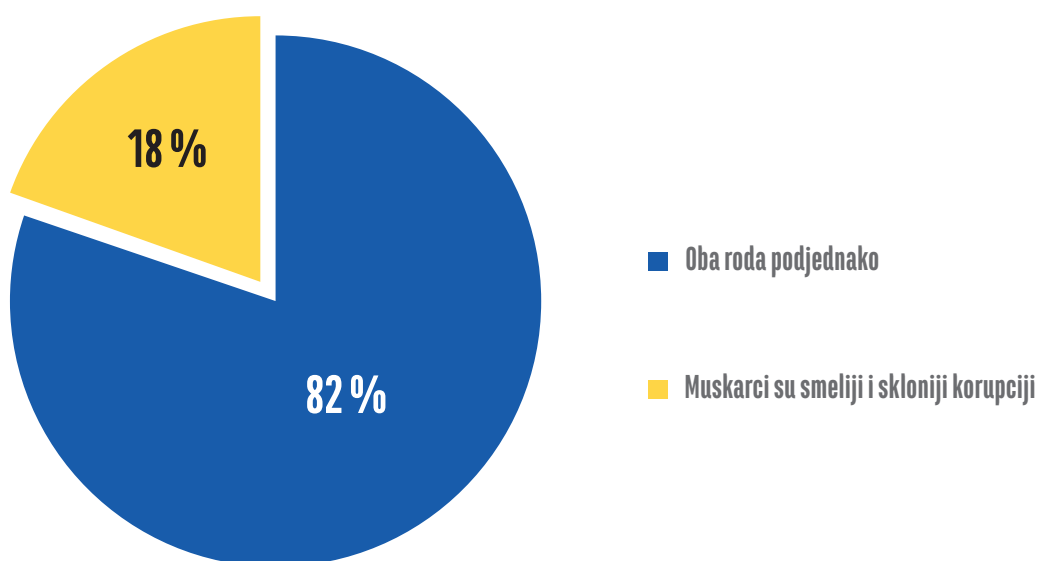
Slika 27. Vidovi posvedočene korupcije – raščlanjeni prema rodu

Dok su neke učesnice u fokus grupi bile iznenađene time što su se neki ljudi ustručavali da prijave korupciju, druge su bile mišljenja da je ljudi ne prijavljuju zbog nedovoljnog poverenja u institucije koje se bave takvim pojavama, nepostojanja dokaza ili straha od osvete. Većina muškaraca bila je istog mišljenja, navodeći da se slaba zaštita nudi licima koja su svedoci korupcije. Kako bi se povećala stopa prijavljivanja neki ispitanici predložili su finansijske nagrade kao vid stimulacije za one koji prijave korupciju; dok su drugi rekli da je potrebna bolja zaštita svedoka da bi se ta stopa

¹⁷ Videti str. 26 dokumenta ‘Country gender profile- An analysis of gender differences at all levels in all Kosovo,’ Ulf Farnsveden, Ariana Qosaj-Mustafa i Nicole Farnsworth za ambasadu Švedske, Tim UN na Kosovu i Agencija za rodnu ravnopravnost, dostupno na: http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_2/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF

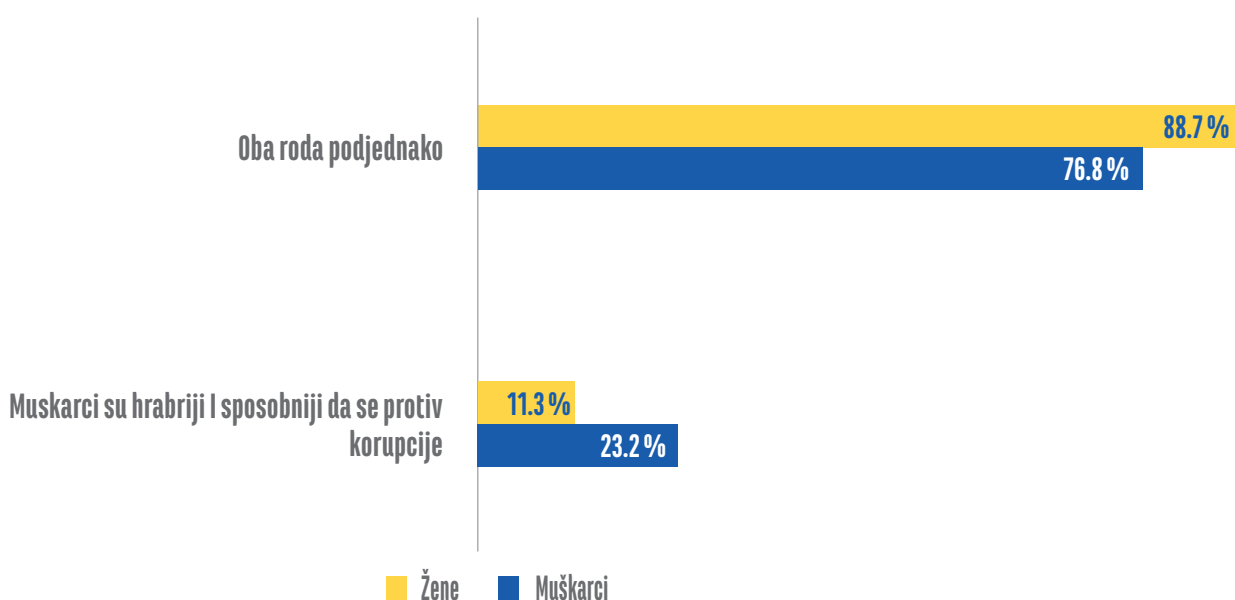
povećala. Za žene ispitanice fokus grupe i činjenica da na visokom nivou na kojem se donose odluke nema žena može biti razlog što žene nisu ni svedoci dela korupcije niti ih prijavljuju.

U vezi sa suzbijanjem korupcije, transparentnošću i razlikom između rodova kvalitativni podaci su pokazali da većina njih smatra da oba roda imaju istu ulogu, dok svega tri ispitanika smatraju da su muškarci hrabriji is toga sposobniji da to rade



Slika 28. Uloga roda u suzbijanju korupcije – lokalni nivo

Muškarci ispitanici su skloniji da misle da “su muškarci hrabriji i sposobniji da se bore protiv korupcije”, u poređenju sa ženama.



Slika 29. Uloga roda u suzbijanju korupcije – raščlanjeno prema rodu

U vezi sa pitanjem da li u javnoj službi postoje iste mogućnosti za muškarce i za žene u pogledu suzbijanja korupcije i nedovoljne transparentnosti, oko 60 % njih smatra da su one iste za oba roda i da mogućnost zavisi od toga da li osoba hoće da se bori protiv korupcije ili ne.

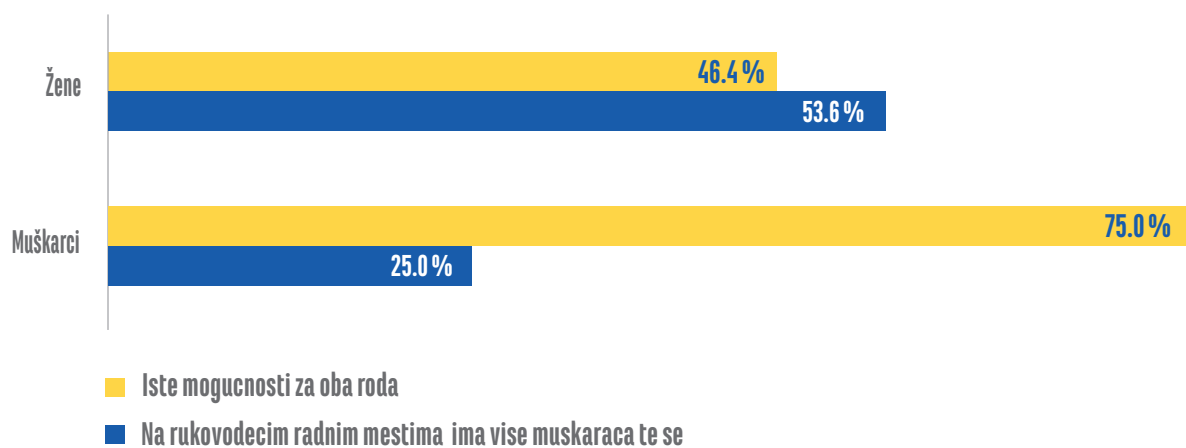
Sa druge strane, oko 40 % smatra da muškarci imaju više mogućnosti da se bore protiv korupcije jer ih je više na rukovodećim radnim mestima u javnoj službi; međutim, to što je na visokim položajima više muškaraca čini ih sklonijim korupciji.

Kao što je jedan muškarac ispitanik rekao: ‘Mislim da je to zbog toga što se muškarci osećaju superiornijim u odnosu na žene i uvereni su da su takvi postupci prihvatljivi i hrabri. Žene su manje sklone riziku...’. Ostali ispitanici smatrali su da korupcije nema ili da ima jako malo mogućnosti za korupciju.



Slika 30. Mogućnosti za korupciju i nepostojanje transparentnosti – lokalni nivo

Raščlanjeni prema rodu, rezultati pokazuju da veći procenat muškaraca, 75 %, smatra da za oba roda postoje iste mogućnosti, u odnosu na žene sa 46 %.



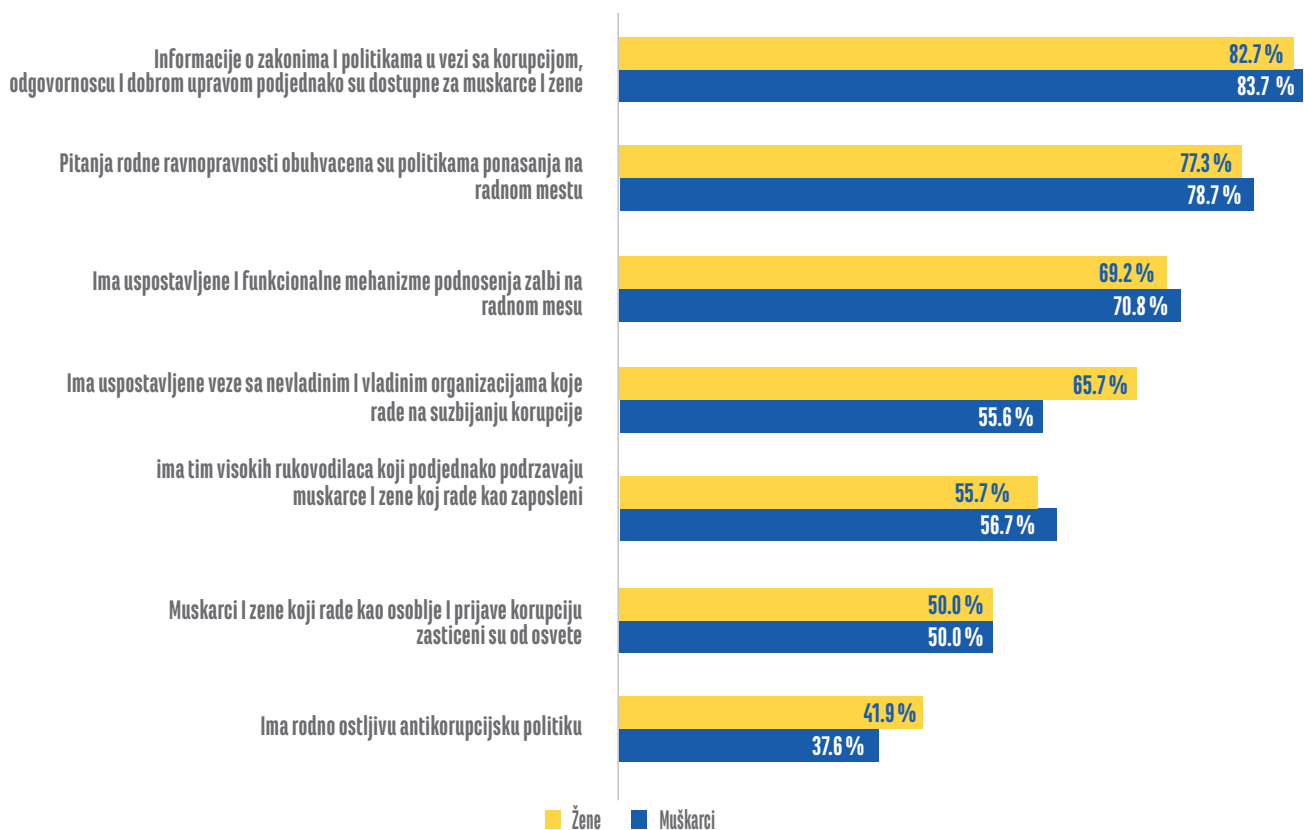
Slika 31. Mogućnosti za korupciju i nepostojanje transparentnosti – raščlanjeno prema rodu

“Informacije o zakonima i politikama u vezi sa korupcijom, odgovornošću i dobrom upravom jednako su dostupne muškarcima i ženama” i “aspekti rodne ravnopravnosti uključeni su u sve politike politike ponašanja na radnom mestu” dva su odgovora koja su ispitanici kvantitativne studije najčešće davali kada su upitani na koji način javna služba podstiče muškarce i žene da progovore o korupciji ili nedostatku transparentnosti u rukovodstvu.

Nisu primećene suštinske razlike u vezi sa ovim pitanjem između muškaraca i žena ispitanika, kao što se može videti na sledećem grafikonu.

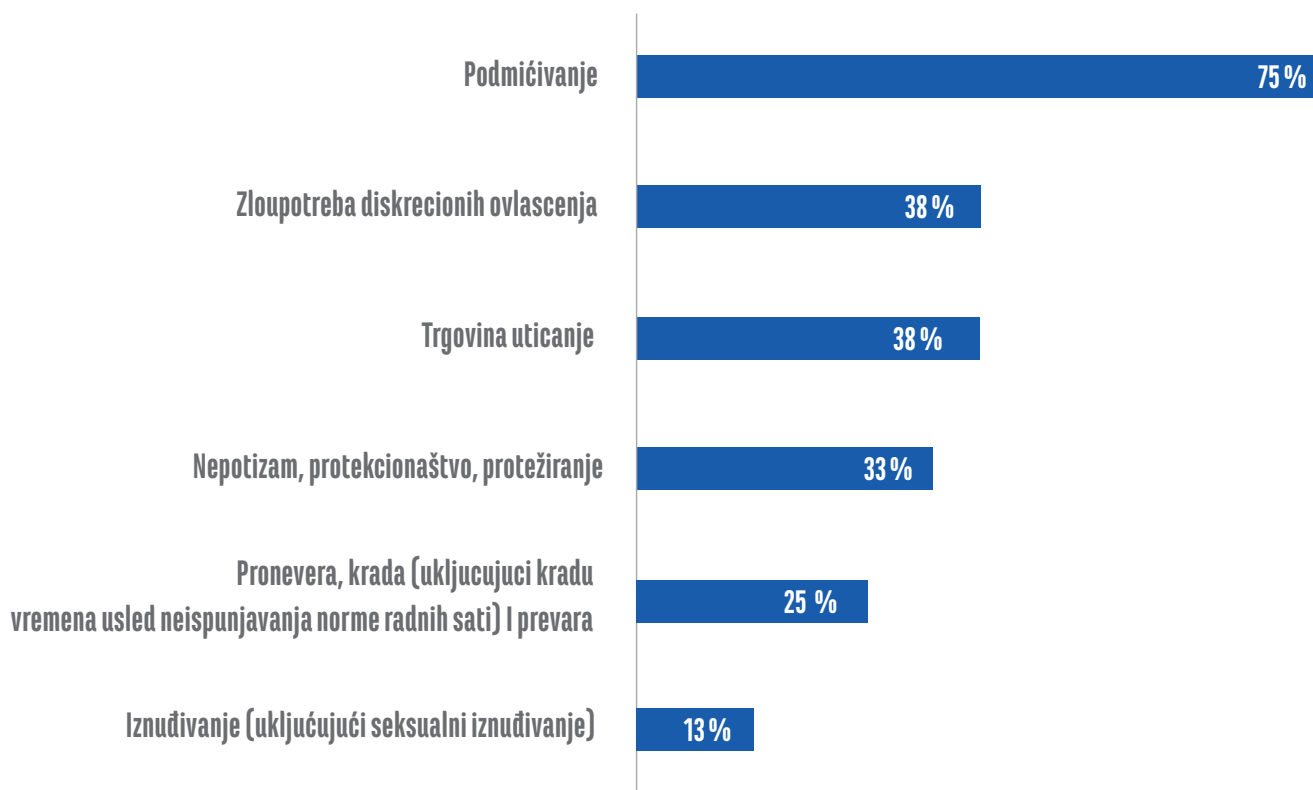


Slika 32. Na koji način javna služba podstiče muškarce i žene da progovore protiv korupcije ili nedostatka transparentnosti u rukovodstvu – lokalni nivo



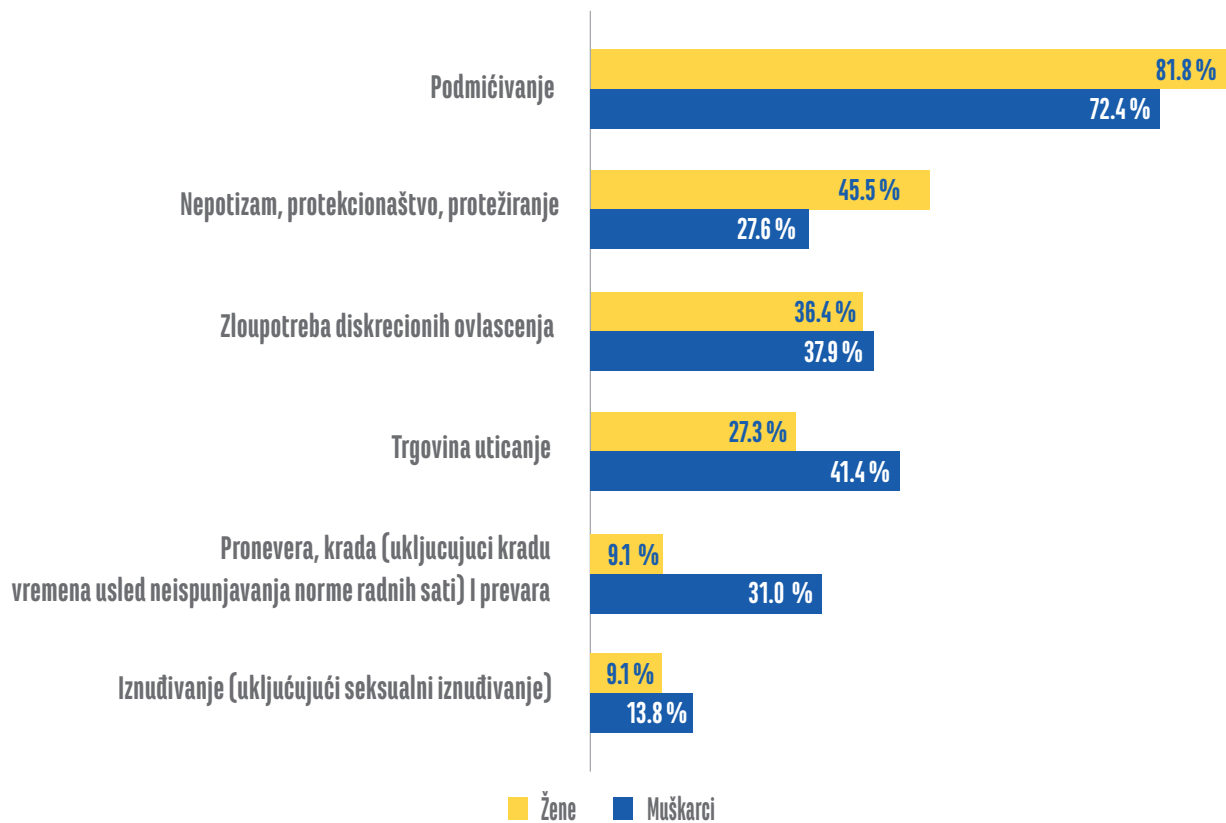
Slika 33. Na koji način javna služba podstiče muškarce i žene da progovore protiv korupcije ili nepostojanja transparentnosti u rukovodstvu – raščlanjeno prema rodu

11 % ispitanika tvrdilo je da im je bilo nuđeno da uzmu učešća u korupciji na njihovom radnom mestu. Ukoliko se ovaj rezultat rodno raščlani, 16 % muškaraca reklo je da im je bilo nuđeno da uzmu učešća u korupciji, u odnosu na svega 6 % žena koje su izjavile da im je nuđeno to isto. Većini od njih je nuđeno da uzmu učešća u podmićivanju, nakon čega slede zloupotreba diskrecionih ovlašćenja i trgovina uticajem.



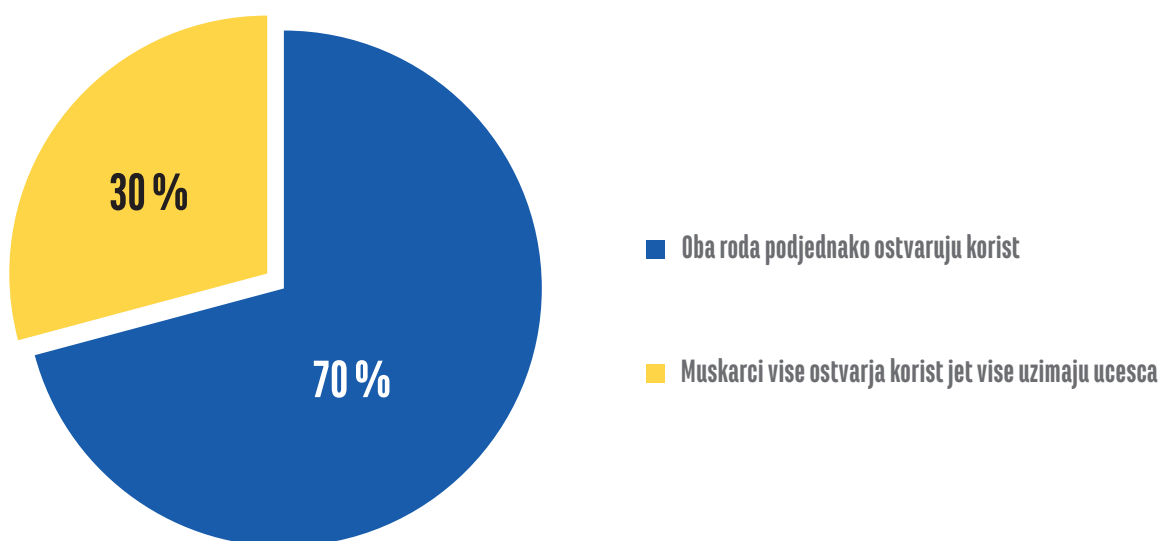
Slika 34. Opišite vid korupcije za koji Vam je nuđeno da u njemu uzmete učešća – lokalni nivo

Većem procentu žena ispitanika kojima je nuđeno da uzmu učešća u korupciji nuđeno je da uzmu učešća u “nepotizmu, protekcionaštvu i protežiranju” (46 %), a u odnosu na muškarce ispitanike (27 %). Detaljni raščlanjeni procenti u pogledu roda prikazani su na sledećem grafikonu.



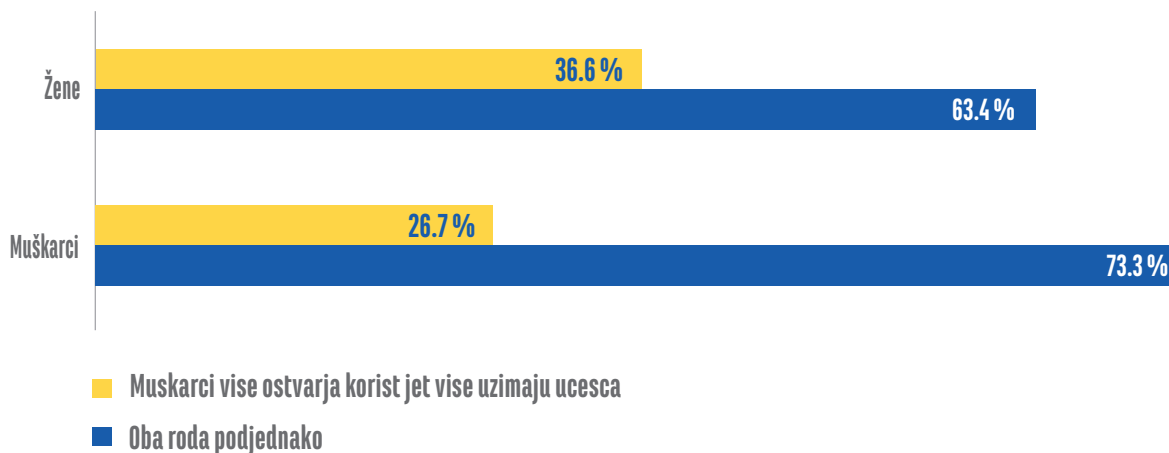
Slika 35. Opišite vid korupcije za koji Vam je nuđeno da u njemu uzmete učešća – raščlanjeno prema rodu

U vezi sa tim ko ima koristi od korupcije i nepostojanja transparentnosti, da li je ona ista za muškarce i žene, odgovori su pokazali da je preovlađujuće verovanje da niko nema koristi od korupcije ili da su oba roda podjednako podložna korupciji, pri čemu taj procenat iznosi oko 70 %. Ostalih 30 % smatralo je da muškarci imaju više koristi od korupcije, uglavnom zbog toga što se više bave korupcijom i više su im dostupna radna mesta na kojima se donose odluke, kao što se vidi na sledećem grafikonu.



Slika 36. Ostvarivanje koristi po osnovu korupcije i nepostojanja transparentnosti za žene i muškarce – lokalni nivo

Rezultati takođe pokazuju da u ovom smislu nema većih razlika između dva roda, pri čemu neznatno veći procenat žena smatra da muškarci u većoj meri ostvaruju korist od korupcije jer se više bave njom.



Slika 37. Ostvarivanje koristi od korupcije i nepostojanja transparentnosti za muškarce i žene – raščlanjeno prema rodu

Podaci su pokazali sličan trend kada se radi o tome ko je podložniji korupciji, muškarci ili žene, odnosno 30 % službenika odgovorilo je da su muškarci podložniji korupciji, bilo zbog činjenice da se više bave korupcijom ili zbog toga što su više u poziciji da budu podložni korupciji.

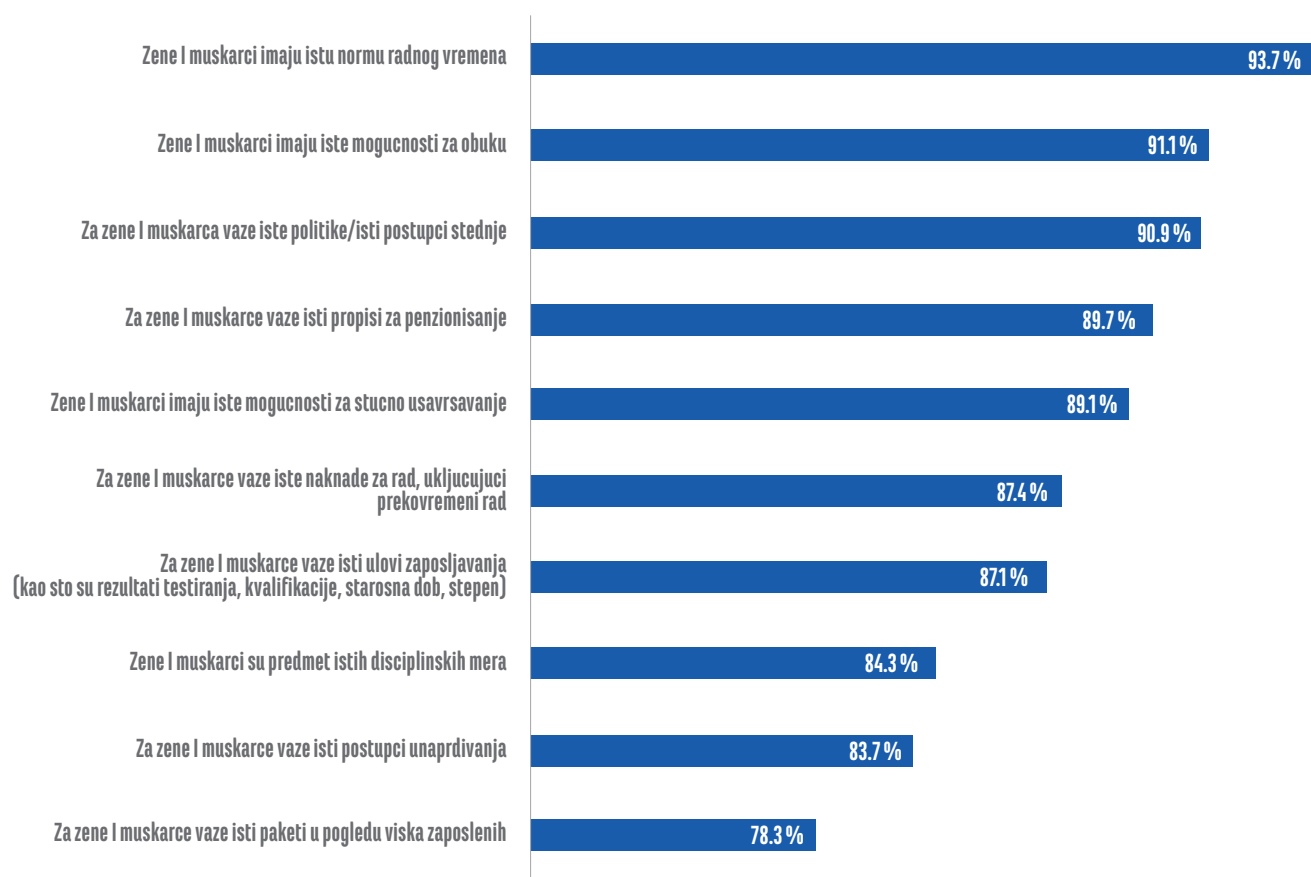
Oko 70 % ispitanika smatra da su oba roda u sličnoj meri podložna, i da je društvo u celini podložno korupciji, te da ona nije rodno određen problem.



Slika 38. Podložni korupciji, muškarci ili žene? – Lokalni nivo

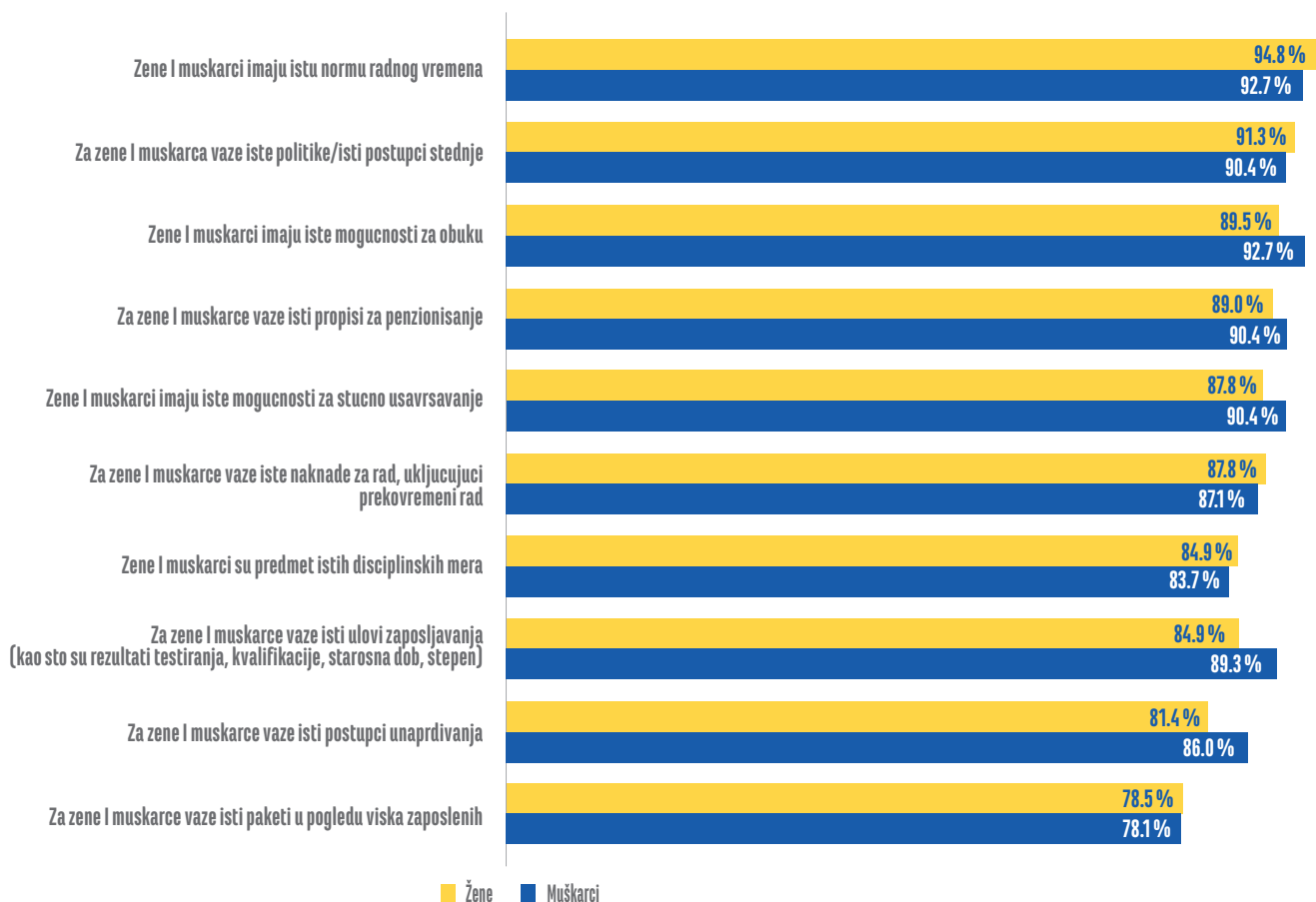
6.3. Zapošljavanje i rukovođenje zaposlenima

Ogromna većina ispitanika mišljenja je da muškarci i žene imaju iste uslove za rad u javnoj službi. U pogledu rodni razlika u vezi sa tretmanom na radnom mestu, većina ispitanika je mišljenja da žene i muškarci imaju iste uslove za rad u javnoj službi. Ispitanici su upitani da li su muškarci i žene na lokalnom nivou predmet istih procedura politike štednje, istih paketa u pogledu viška radnika, da li imaju iste plate i naknade za rad, isto radno vreme i slično tome, i pozitivan trend u pogledu poštovanja zakona koji se odnose na rodnu ravnopravnost na raznim nivoima zapošljavanja može se primetiti iz odgovora prikazanih na sledećem grafikonu.



Slika 39. Uslovi za rad u javnoj službi za žene i muškarce – lokalni nivo

Nisu ustanovljene razlike između muškaraca i žena koji su javni službenici na lokalnom nivou, a koji su bili anketirani u vezi sa uslovima za rad u javnoj službi.



Slika 40. Uslovi za rad u javnoj službi za žene i muškarce – raščlanjeno prema rodu

U pogledu postojećih politika unapređivanja kojima se u jednakoj meri vrši unapređivanje žena i muškaraca, gotovo svi ispitanici u kvalitativnim anketama su se složili da su postojeće politike u relevantnim institucijama u skladu sa ravnopravnim tretmanom u unapređivanju žena i muškaraca.

Većina kako muškaraca tako i žena tvrdila je da je upoznata sa politikama kojima se promovise rodna ravnopravnost u institucijama u kojima rade. Štaviše, mnogi su izjavili da osim ovih politika u svim lokalnim institucijama postoje i službenici za rodnu ravnopravnost. Uloga ovih službenika, prema učesnicima fokus grupa, jeste da prate odluke koje donosi rukovodstvo u njihovoj instituciji i da se staraju da one budu u skladu sa zahtevima rodne ravnopravnosti.

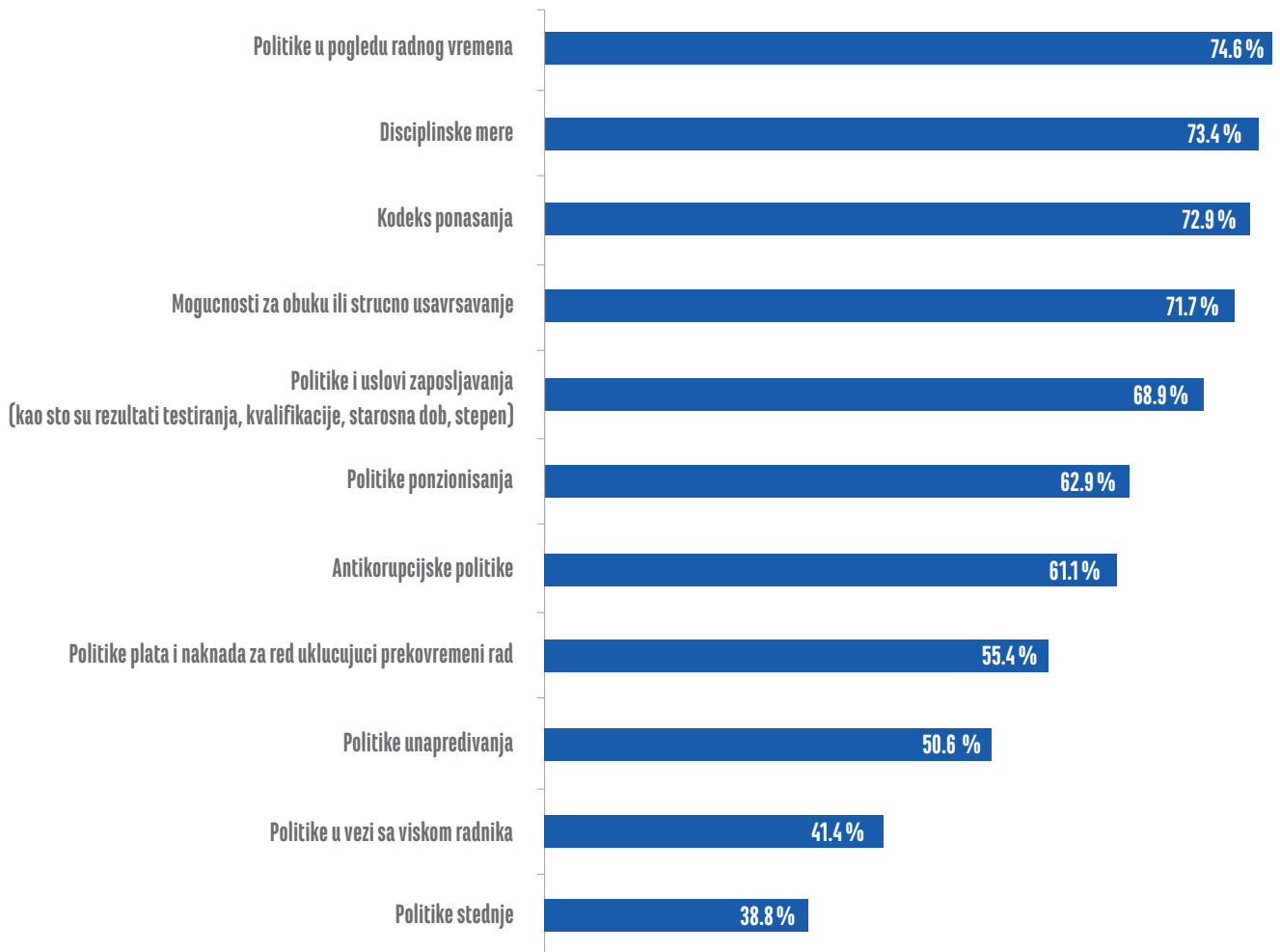
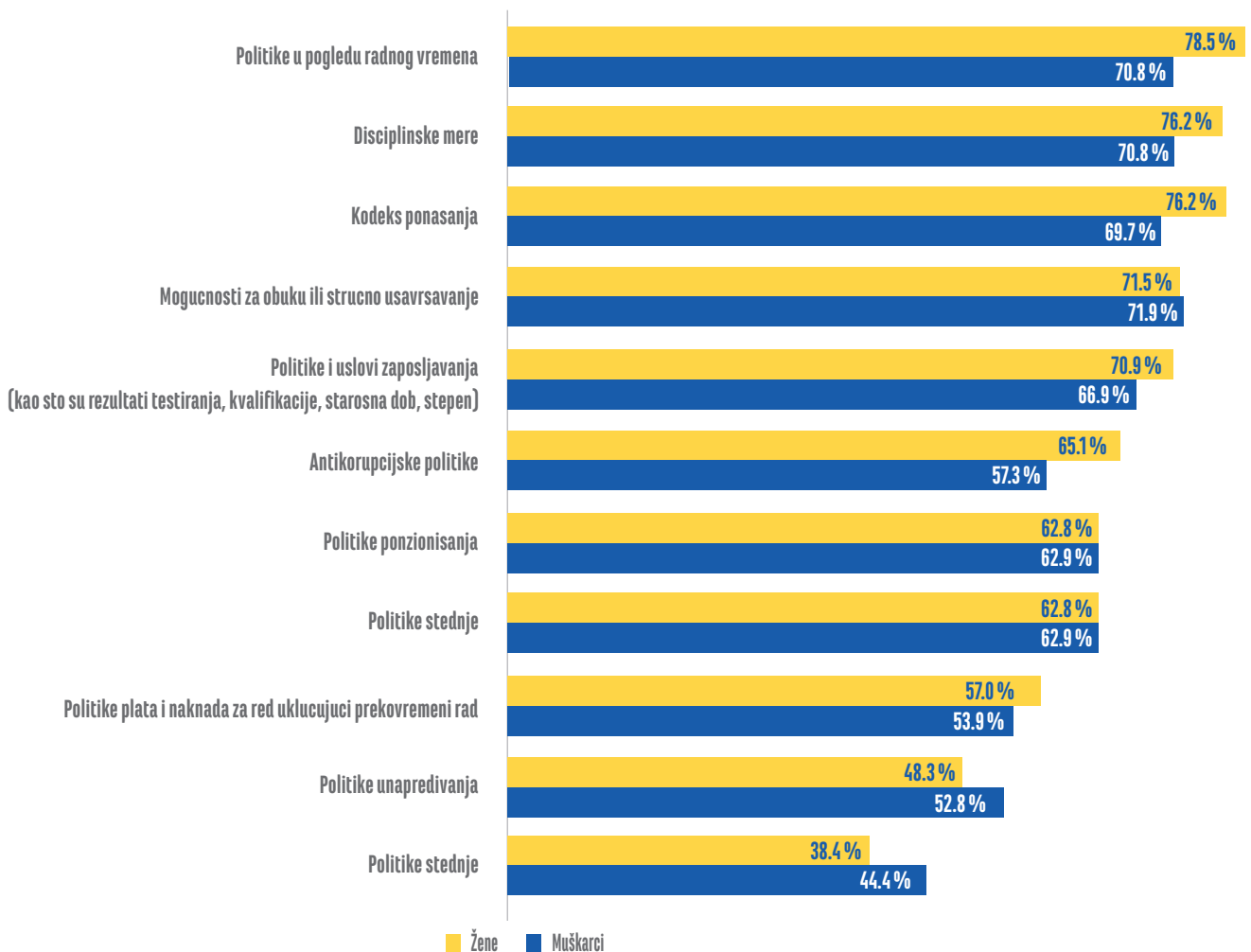


Figura 41. Politikat në vendet e punës lidhur me punësimin që u është ofruar të punësuarve-niveli lokla

Odgovori muškaraca i žena ispitanika nisu se bitno razlikovali po pitanjima dostupnosti politika na radnom mestu u vezi sa zapošljavanjem, kako je detaljno prikazano na sledećem grafikonu.



Slika 42. Politike na radnom mestu u vezi sa zapošljavanjem koje su dostupne radnicima – raščlanjeno prema rodu

Po pitanju postojanja politika kojima se na odgovarajući način rešavanju rodna pitanja, kao što je materinska zaštita, nije bilo izuzetaka od sveukupne pozitivne percepcije sprovođenja relevantnog zakona; gotovo svi ispitanici u kvalitativnim anketama bili su upoznati da postoji Zakon o radu kojim se uređuju ova pitanja. Kada se radi o pitanju u kojoj meri trudnočko i porodiljsko odsustvo mogu imati uticaja na unapređenje žena na poslu ili postavljanje na radno mesto niže od onog na kojem su bile pre odlaska na porodiljsko odsustvo, čini se da je preovlađujuća percepcija žena ispitanica da nema takve diskriminacije.

Međutim, u diskusijama u fokus grupama svega nekolicina žena ispitanica nije se složila, izjavivši da ponekad može doći do oklevanja u pogledu davanja unapređenja ženama koje su u drugom stanju. Pozitivni odgovori dobijeni su u vezi sa ravnopravnom dostupnošću mogućnosti stručne obuke za žene i muškarce, pri čemu je 100 % ispitanika bilo mišljenja da je postojala apsolutna ravnopravnost u postupanju prema muškarcima i ženama u vezi sa ovim pitanjem.

Jedan ispitanik je rekao: *‘Na osnovu niza radionica organizovanih u opštini mogu da zaključim da je nesumnjivo postojala rodna ravnopravnost u pogledu učešća žena i muškaraca’*. Štaviše,

gotovo svi ispitanici potvrdno su odgovorili da se žene i muškarci tretiraju ravnopravno u pogledu politika naknade za rad koje su takođe dobro uređene Zakonom o javnoj službi Kosova. Pored toga, gotovo 100 % zaposlenih izjavilo je da se politikom radnog vremena uzimaju u obzir porodične obaveze žena. Međutim, slično ispitanicima na centralnom nivou, izjavili su da ne postoje posebne politike za stimulisanje žena da konkurišu na određena radna mesta.

U pogledu imenovanja javnih službenika na Kosovu na lokalnom nivou, prema 95 % ispitanika u kvalitativnim anketama, poslednjih godina nije bilo radnih mesta koja su popunjavana putem direktnog imenovanja, dok je svega 5 % izjavilo da je takvih slučajeva bilo.

Mišljenje većine učesnika fokus grupe bilo je da su sadašnji rukovodioci u svojim institucijama do najviših rukovodećih funkcija napredovali putem konkursa za radna mesta i unapređenja, premda je bilo slučajeva političkog mešanja i imenovanja prema političkoj

“Mislim da aspekt obrazovanja ima najveći uticaj na unapređenje na poslu. Na primer, ukoliko imate samo zvanje diplomca, ali ste tokom zaposlenja takođe završili magistarske ili doktorske studije, bićete unapređeni. Pored obrazovanja, učinak u radu u preporuka rukovodioca takođe su veoma važni”.

Žena učesnik u fokus grupi

pripadnosti. Međutim, oni ne smatraju da je na rodnoj osnovi, i misle da i muškarci i žene mogu potencijalno biti imenovani na osnovu njihovih političkih uverenja i pripadnosti. Međutim, izgleda da učesnici nisu prihvatili činjenicu da su žene manje zastupljene u političkom strankama na lokalnom nivou¹⁹.

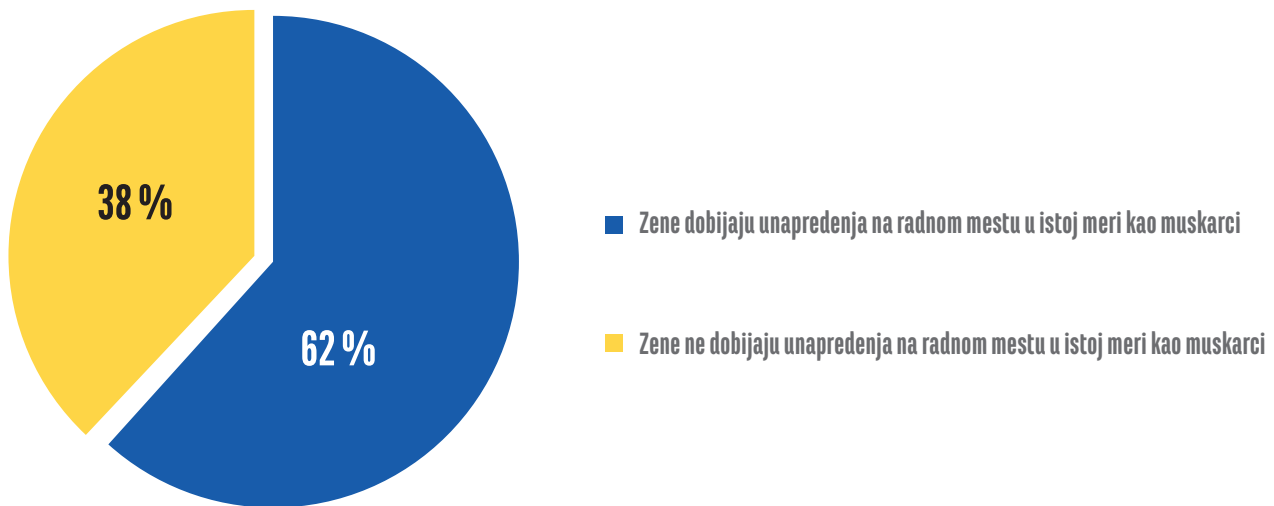
“Porodiljsko odsustvo bi trebalo produžiti, a 70 % plate koliko žene primaju kada su na porodiljskom odsustvu (nakon tri meseca) trebalo bi promeniti u 100 % za celu godinu porodiljskog odsustva”.

Žena ispitanica u iscrpnim anketama

Pored toga, prema ogromnoj većini ispitanika, 98 % je mišljenja da nije bilo nikakve diskriminacije po rodnoj osnovi u pogledu imenovanja. Međutim, neki ispitanici su izjavili da ženama nisu davani nikakvi dodatni podsticaji da konkurišu.

Sa druge strane, u vezi sa pitanjem da li su žene proteklih godina unapređivane na radna mesta u istoj meri koliko i muškarci, tokom kvalitativnih anketa 38 % njih je izjavilo da ovo nije bio slučaj, a 62 % smatra da unapređenja proteklih godina bila jednaka.

Većina objašnjenja bila je u skladu sa mišljenjem da žene ne bivaju unapređene na radna mesta u istoj meri koliko i muškarci: ‘jer su muškarci kvalifikovaniji od žena’, ‘zbog sredine u kojoj živimo žene nisu spremne da u potpunosti učestvuju u javnom životu i da budu na rukovodećem položaju’ ili ‘zbog toga što žene nisu spremne na usled obaveza kod kuće’



Slika 43. Žene unapređene na radna mesta u istoj meri koliko i muškarci – lokalni nivo

Muškarci učesnici fokus grupe bili su mišljenja da na radnim mestima na kojima se donose odluke nema dovoljno žena. Iako su neki muškarci ispitanici smatrali da je u ovom smislu ostvaren napredak, on nije opšti i još uvek je jako mali broj žena na rukovodećim radnim mestima. Žene su mišljenja da su se stvari promenile na bolje, ali i dalje ima nezavršenog posla u ovom smislu.

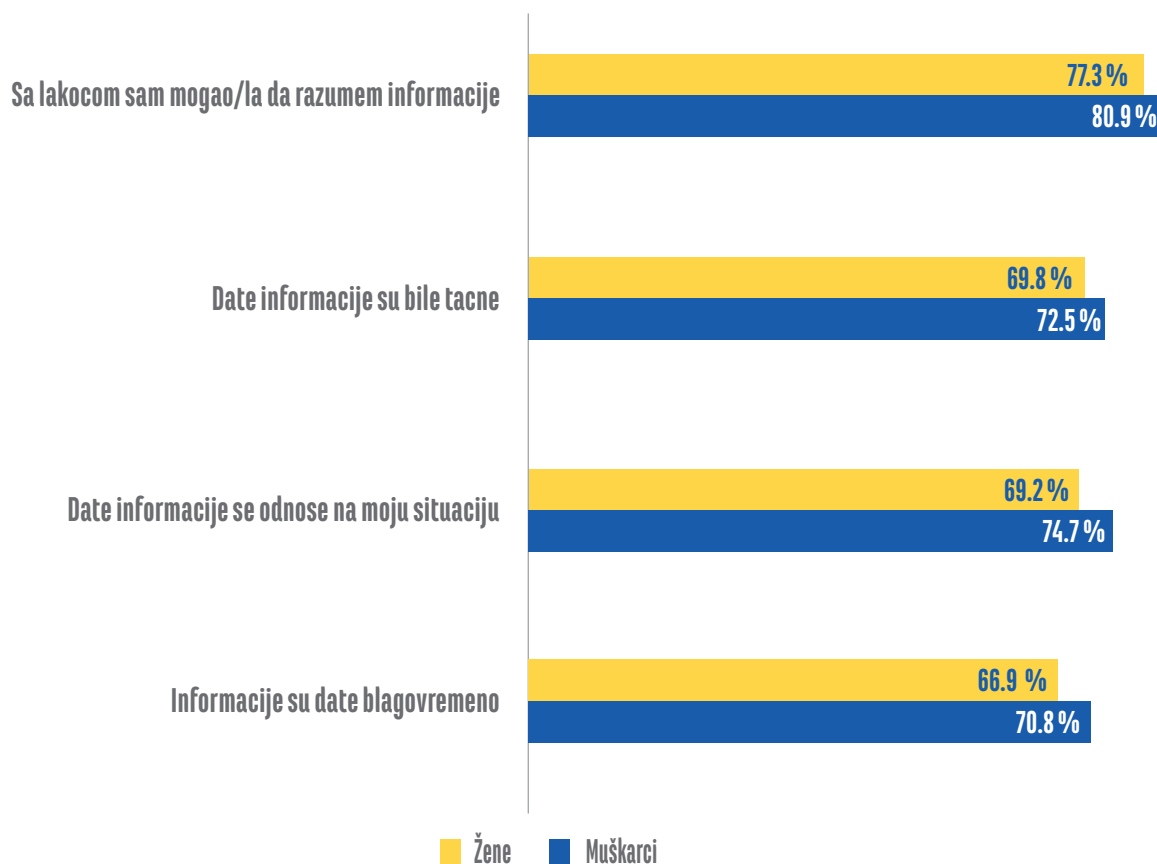
27 % ispitanika na lokalnom nivou u kvantitativnoj anketi izjavilo je da u javnoj upravi postoje diskreciona ovlašćenja, dok rukovodstvo može određenim radnicima dodeliti dodatnu zaradu ili beneficije. Upitani da li su kriterijumi za dodelu dodatne zarade i beneficija dostupni za svo osoblje, polovina njih (51 %) njih rekla je da jesu.

¹⁹ Videti gore, fusnota 6.

6.4. Transparentnost – dostupnost informacija i zakona

U vezi sa procesom davanja osoblju informacija o politikama i zakonima, ogromna većina službenika na lokalnom nivou anketiranih u kvalitativnoj fazi istraživanja izjavila je da se osoblje redovno informiše putem redovnih sastanaka, elektronske pošte, javnih oglasnih tabli i institucionalnih cirkularnih dopisa i čak preko Fejsbuk stranice.

Većina ispitanika rekla je da su informacije dostupne svakome kome su potrebne, izuzev nekolicine slučajeva kada su informacije bile dostupne samo rukovodiocu ili koordinatore/direktoru. Ispitanici su još izjavili da su informacije pružane blagovremeno, da su bile relevantne i lako razumljive. I žene i muškarci imali su slično mišljenje po ovom pitanju, kao što se može videti na sledećem grafikonu.



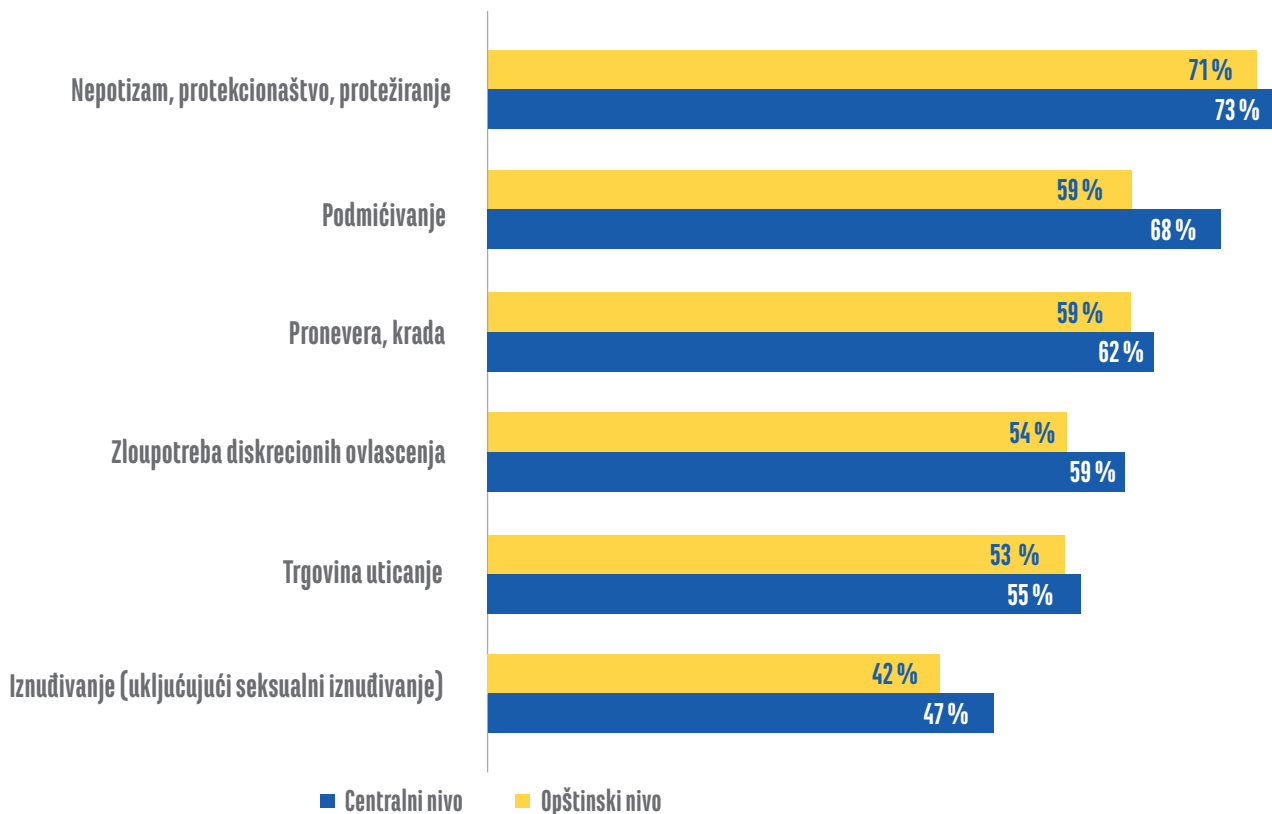
Slika 44. Žene koje su poslednjih godina unapređene na radna mesta u istoj meri koliko i muškarci – raščlanjeno prema rodud

7. KORUPCIJA I ROD: UPOREDNA ANALIZA CENTRALNOG I LOKALNOG NIVOVA

Kako bi se identifikovale značajne razlike između percepcija javnih službenika na lokalnom i centralnom nivou u vezi sa korupcijom i rodom moraju se uporediti kvantitativni i kvalitativni podaci. Stoga će u tekstu koji sledi biti dato poređenje podataka u oblastima u kojima su ustanovljene najveće sličnosti i razlike u mišljenju putem prethodne analize.

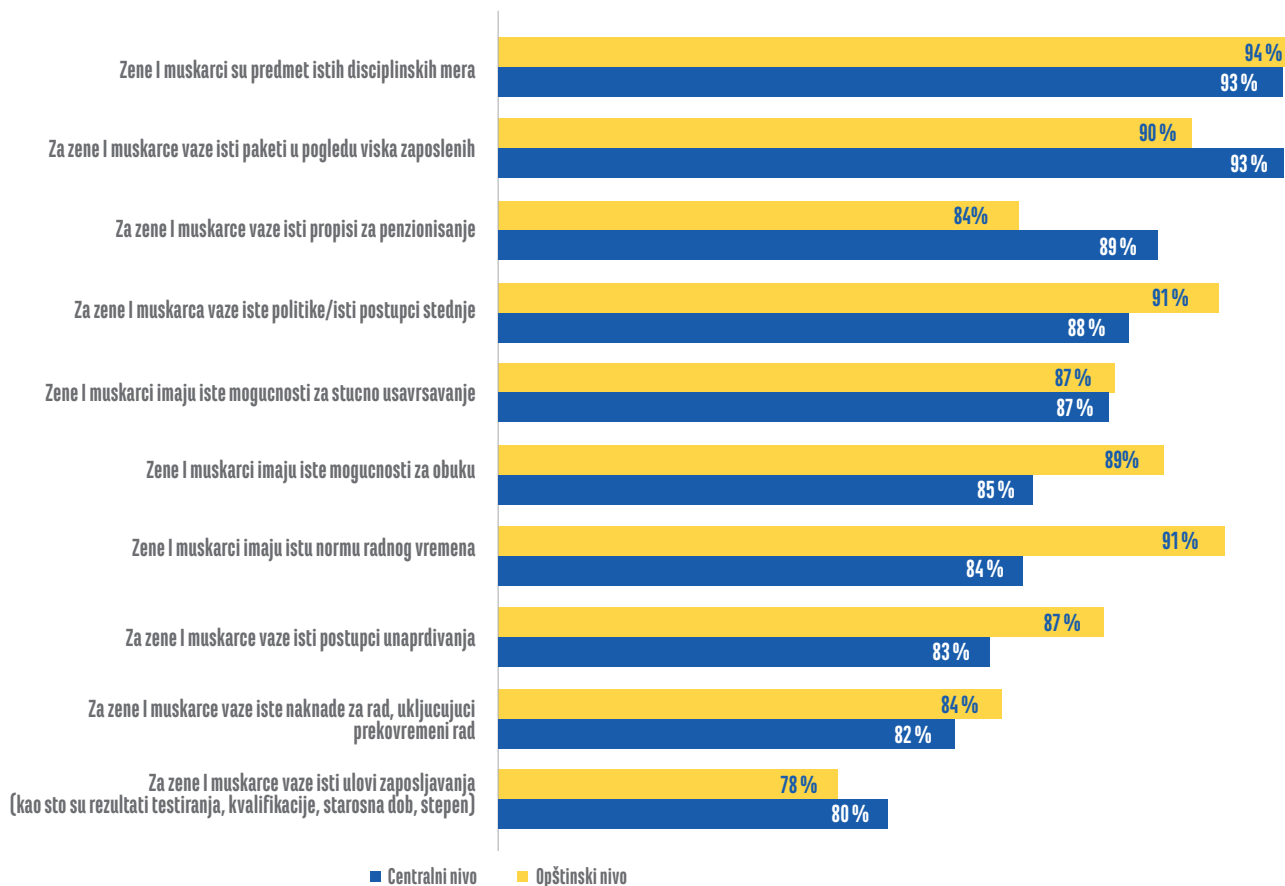
Postoji mala razlika između percepcija na lokalnom i centralnom nivou u vezi sa ocenom u kojoj meri je prisutna korupcija na Kosovu, pri čemu je ocena centralnog nivoa bila 3,1, dok je ocena lokalnog nivoa bila 2,72, pri čemu 1 znači “nije prisutna”, a 5 “veoma je prisutna”.

Pri analizi kvantitativnih podataka izneti su skoro u potpunosti slični vidovi korupcije kako na lokalnom tako i na centralnom nivou. Najučestaliji vidovi koji se javljaju su ‘nepotizam, protekcija i protežiranje’ i ‘podmićivanje’, koji se smatraju teškim vidom korupcije.



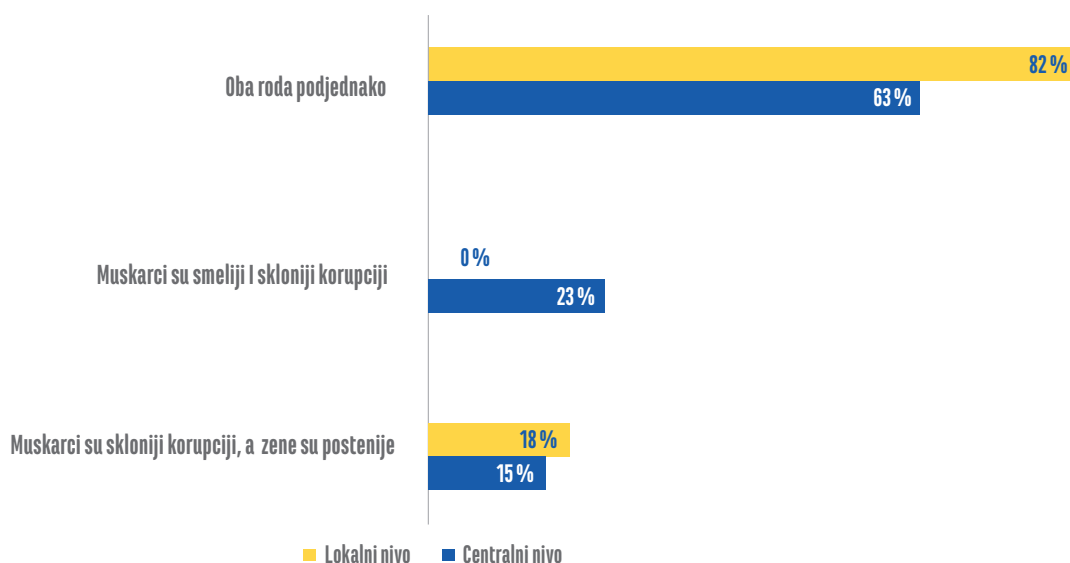
Slika 45. Poređenje između centralnog i lokalnog nivoa: preovlađujući vidovi korupcije u javnoj službi Kosova

Postoje sličnosti u odgovorima na lokalnom i centralnom nivou koji su dobijeni na osnovu kvantitativnih podataka, a u vezi sa pitanjima ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama, sa većinom odgovora od preko 80% na lokalnom i centralnom nivou. Ovi slučajevi pokazuju veoma pozitivan trend u pogledu poštovanja zakona u vezi sa rodom ravnopravnošću na raznim nivoima zapošljavanja.



Slika 46. Poređenje između centralnog i lokalnog nivoa: Rodna ravnopravnost u javnoj službi Kosova.

U vezi sa suzbijanjem korupcije, transparentnošću i razlikom između rodova, kvalitativni podaci su pokazali da od 55 ispitanika na centralnom nivou, njih 25 smatra da oba roda imaju jednaku ulogu, pri čemu svega 6 njih na centralnom nivou smatra da su muškarci hrabriji i skloniji tome da se aktivno bore protiv korupcije, dok 9 ispitanika smatra da su žene poštenije od muškaraca i da bi stoga mogle da se bore protiv korupcije. Uz male razlike od 66 ispitanika na lokalnom nivou, većina njih ili 34 ispitanika smatra da oba roda imaju jednaku ulogu, pri čemu svega 9 njih smatra da su muškarci hrabriji.



Slika 47. Poređenje između centralnog i lokalnog nivoa: Uloge u suzbijanju korupcije

Primećene su i druge sličnosti u vezi sa postojećim politikama unapređivanja kojima se ravnopravno unapređuju žene i muškarci, pri čemu su se gotovo svi ispitanici složili da su postojeće politike u relevantnim institucijama u skladu sa ravnopravnim tretmanom pri unapređivanju žena i muškaraca. Čini se da postoji opšta saglasnost da muškarci u odnosu na žene imaju više mogućnosti da budu unapređeni. Pored toga, ova percepcija takođe je praćena činjenicom da su muškarci više izloženi korupciji i da više ostvaruju korist od korupcije, jer ih u odnosu na žene ima više na radnim mestima na kojima se donose odluke.

Značajan procenat ispitanika na lokalnom nivou tvrdio je da su muškarci ‘hrabriji’ od žena da se bore protiv korupcije. Sa druge strane, ispitanici na centralnom nivou nisu primetili takve podele, gde se žene takođe vide kao modeli za borbu protiv korupcije, jednako kao i muškarci.

Primećena je još jedna neusklađenost između fokus grupa, nasuprot pretpostavci da će žene, kada se žene i muškarci razdvoje, govoriti slobodnije. Nasuprot pretpostavci vezanoj za metodološki pristup studije, muškarci su bili slobodniji od žena u davanju odgovora u vezi sa korupcijom i rodnom diskriminacijom.

Na kraju, nema puno razlika u percepcijama javnih službenika na lokalnom i centralnom nivou u vezi sa korupcijom, rodnim pitanjima i postupcima onih institucija koje su orijentisane na suzbijanje korupcije, poboljšanje transparentnosti i eliminisanje rodne diskriminacije.

8. ZAKLJUČAK

Ova analiza dala je različite i zanimljive podatke o tome kako javni službenici vide implikacije korupcije po rodnu ravnopravnost, kako na centralnom tako i na lokalnom nivou. U celini posmatrano, stepen razumevanja od strane ispitanika na koji način korupcija utiče na zapošljavanje u javnoj službi je visok. Pored toga, politike, zakoni i mehanizmi su na zadovoljavajućem nivou, međutim, čini se da se zaostaje u sprovođenju. Veliki broj obuka iz oblasti zakona i politika o rodnoj ravnopravnosti organizovan je sa ciljem da se pomogne javnim službenicima da steknu dovoljno znanja. Iako se je davanje informacija o podzakonskim aktima i politikama slabo, izgleda da su smernice koje daju pravne kancelarije na centralnom nivou dovoljne.

Više od polovine ispitanika smatra da su nepotizam, protekcionaštvo i protežiranje najčešći vidovi korupcije na Kosovu. Zanimljivo je da su uslovi za rad u institucijama na centralnom i lokalnom nivou ocenjeni kao jednaki za žene i muškarce. Uz to, nalazi pokazuju da je prijavljivanje slučajeva korupcije veoma slabo na oba nivoa. Vredno je napomenuti da na lokalnom nivou većina ispitanika smatra da iako korupcija postoji ona nije preovlađujuća.

Generalna percepcija je da korupcija ima jednak uticaj na oba roda. Međutim, žene su manje od muškaraca bile spremne da iznesu svoje bojazni u vezi sa prijavljivanjem korupcije. Preovlađujuća je bila percepcija da su muškarci skloniji korupciji, kao što je to i percepcija da su žene poštenije i manje korumpirane. To što je na rukovodećim funkcijama više

muškaraca identifikovano je kao jedan od glavnih razloga što su muškarci skloniji i izloženiji korupciji, dok su žene percipirane kao manje spremne na rizik, pa prema tome i više rezervisane od muškaraca da uzmu učešća u korupciji. Iako je prihvaćeno da postoji pozitivan trend u rešavanju korupcije od strane rukovodećih struktura, primećena je opšta potreba da se obezbedi podrška licima koja su spremna da prijave korupciju. Celokupno posmatrano, slabo prijavljivanje korupcije ima veze sa nepostojanjem poverenja u pravosudni sistem.

Čini se da postoji opšta saglasnost da i žene i muškarci u istoj meri pohađaju obuke. Međutim, nekoliko žena ispitanica nije se složilo sa tim, rekavši da muškarci izloženiji obukama; stoga pohađaju obuke češće od žena. U vezi sa materinskom zaštitom postojala je opšta saglasnost da se kosovski Zakon o radu u potpunosti sprovodi. Čak i ukoliko se politike unapređivanja ravnopravno primenjuju na sve javne službenike, uključujući muškarce i žene.

Iako postoji generalna percepcija da se prema svima postupa jednako kada se radi o unapređivanju u javnoj službi, čini se da politička pripadnost i veze često imaju uticaja na postupke unapređivanja i zapošljavanja. Uz to, postoji percepcija da su muškarci više izloženi korupciji jer ih, u odnosu na žene, ima više na radnim mestima na kojima se donose odluke. Ogromna većina ispitanika potvrdila je da su informacija lako dostupne na radnom mestu. Informacije se pružaju blagovremeno i na zahtev su dostupne svima, izuzev osetljivih informacija koje su dostupne samo licima na višim funkcijama.

9. PREPORUKE

9.1. Opšte preporuke

- Kosovskim Zakonom protiv diskriminacije i Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, koji se trenutno revidiraju, trebalo bi traženje seksualnih usluga u zamenu za unapređivanje na poslu definisati kao prekršaj i propisati određene sankcije.
- Institucije Kosova trebalo bi da osiguraju u potpunosti transparentne postupke zapošljavanja i unapređivanja, uz pridržavanja postojećih pravila i propisa. Mehanizmi podnošenja žalbe trebalo bi da postoje i da budu lako dostupni.
- Nakon donošenja novih zakona i podzakonskih akata trebalo bi doneti pisane instrukcije u vezi sa sprovođenjem istih od strane odgovarajućih pravnih odeljenja.
- Rodno zasnovane stereotipe i predrasude trebalo bi umanjiti organizovanjem i sprovođenjem kampanja za podizanje svesti o ulozi žena i muškaraca javnom životu.
- Trebalo bi predvideti dodatne mehanizme za podsticanje žena da prijave korupciju i za garantovanje anonimnosti.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME
OFFICE IN KOSOVO
ZAGREBI STREET NO. 39, PRISTINA
WWW.KS.UNDP.ORG